

Accord test relatif à la mise en place de la semaine compressée au sein de la Société LHH

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société LHH au capital de 19 437 020,50 euros, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 411 787 567 dont le siège social est situé Cœur Défense Tour A, 110 Esplanade du Général de Gaulle, à Courbevoie (92400), prise en la personne de son représentant légal, dûment représenté par , Présidente ;

Ci-après désignée la « Société »

D'UNE PART,

ET :

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de LHH SAS :

L'organisation syndicale **F3C CFDT**, représentée, Déléguée Syndicale,

L'organisation syndicale **FEC-FO**, représentée, Déléguée Syndicale,

L'organisation syndicale **CFE-CGC**, représentée, Déléguée Syndicale,

L'organisation syndicale **UNSA**, représentée, Déléguée Syndicale ;

Ci-après désignées les « Organisations Syndicales »,

D'AUTRE PART,

Ci-après collectivement désignées les « Parties ».

Dans un souci d'accessibilité et de clarté, l'écriture inclusive n'est pas utilisée dans ce texte. Les termes employés au masculin se réfèrent aussi bien au genre féminin que masculin, que non genré.

PREAMBULE :

C'est dans le cadre des échanges relatifs à la révision de l'Accord ARTT du 17 novembre 2001 et de son avenant du 14 février 2014, mais aussi dans le prolongement de la mise en œuvre de l'Accord télétravail, que les parties ont échangé sur l'importance de la flexibilité dans l'organisation du travail de nos salariés.

La flexibilité dans l'organisation de la semaine de travail s'entend comme la possibilité, pour un salarié, de faire varier son activité hebdomadaire sur une semaine de 4 jours ou de 4 jours et demi, tout en gardant la possibilité d'effectuer ses activités sur 5 jours s'il le souhaite.

La charge de travail et les tâches des salariés restent inchangées, seule la répartition du travail hebdomadaire peut varier d'une semaine à l'autre, en étant organisée sur 4 ou 4,5 jours au lieu de 5.

Cette organisation ne modifie pas la durée du travail hebdomadaire. Les parties rappellent par ailleurs que cette nouvelle possibilité, qui repose sur le volontariat, ne peut par ailleurs, avoir pour conséquence une dégradation des conditions de travail des salariés.

Les autres dispositions contenues dans les Accords et Avenants actuellement en vigueur sont maintenues.

Cette possibilité de variation offerte aux salariés étant une nouvelle expérience dont les exemples restent exceptionnels, il apparaît indispensable de l'envisager, dans un premier temps sur une période déterminée et à titre d'essai.

ARTICLE 1. PERSONNELS CONCERNES

La possibilité de bénéficier des dispositions du présent Accord est ouverte à l'ensemble des salariés sous réserve d'obtenir une approbation au terme d'une procédure d'acceptation et à l'exception des salariés visés ci-après. L'acceptation, dans le cadre de cet accord test, devra être donnée pour chaque semaine compressée.

Les stagiaires, contrats d'apprentissage ou de professionnalisation et intérimaires sont exclus de ce dispositif. Il est également rappelé que les Cadres Dirigeants sont exclus de cette souplesse, ayant par nature toute latitude dans l'organisation de leur travail, ils sont toutefois encouragés à s'investir auprès des équipes dans le bon déroulement de cette flexibilité hebdomadaire.

Les salariés à temps partiel ou à temps réduit dont la durée du travail est supérieure ou égale à 90 % d'un temps plein sont éligibles à ce dispositif dans la limite d'une demi-journée de flexibilité par semaine.

Par conséquent, ne sont pas éligibles à ce dispositif les salariés dont la durée du travail à temps partiel ou réduit est strictement inférieure à 90% d'un temps plein. Il est néanmoins convenu qu'ils peuvent, si leur projet ou équipe y est éligible, l'actionner après avoir fait une demande de retour à temps plein. À tout moment, ces salariés pourront faire le choix de continuer à temps plein ou repasser sur un temps partiel ou réduit. Il est rappelé qu'en cas de passage à temps plein ou de retour à temps partiel ou réduit, la charge de travail ainsi que les objectifs du salarié sont revus soit à la hausse soit à la baisse.

Enfin, les parties reconnaissent que des situations spécifiques peuvent exister tout au long de la carrière d'un salarié. A ce titre, il convient de préciser que le salarié ne peut bénéficier du dispositif du présent accord qu'après avoir obtenu une approbation telle que définie à l'article suivant.

ARTICLE 2 : PRINCIPE DU VOLONTARIAT RECIPROQUE

A titre liminaire, la Direction rappelle que l'organisation du travail sur une semaine de 4 jours ou 4 jours et demi n'est pas un droit mais une possibilité permise par le présent accord dans des conditions spécifiques et notamment de volontariat réciproque.

Chaque salarié éligible peut, s'il le souhaite, se porter volontaire pour participer au dispositif de flexibilité du travail hebdomadaire.

Le salarié ne pourra bénéficier de la semaine compressée que 10 fois sur la durée de cet accord, (et dans la limite de 2 fois/mois).

La demande doit être initiée par le salarié éligible auprès du manager qui doit évaluer la comptabilité de la compression de la semaine avec l'exercice de la mission du salarié sur la semaine considérée, mais aussi au regard de l'ensemble des souhaits des membres de son équipe et des contraintes liées à l'organisation individuelle et collective du travail.

A des fins d'organisation et de suivi, la demande devra être faite par e-mail au Manager copie la Direction des Ressources Humaines (DRHfr@lhh.com). La validation ou le refus devra également faire l'objet d'un e-mail copie la Direction des Ressources Humaines (DRHfr@lhh.com).

Le salarié doit initier au plus tard sa demande deux semaines (14 jours calendaires) avant la semaine compressée souhaitée.

Le manager devra apporter une réponse au salarié au plus tard une semaine (7 jours calendaires) avant la semaine compressée souhaitée. La Direction des Ressources Humaines s'assurera du respect de la procédure et du retour (acceptation ou refus) du Manager. A toute fin utile, il est précisé qu'en cas d'absence de réponse du manager, le présent dispositif ne pourra pas s'appliquer.

Afin de garantir un principe d'égalité de recours à ce dispositif, au-delà de 3 refus consécutifs, le salarié concerné pourra se rapprocher de la Direction des Ressources Humaines afin d'exiger un arbitrage et des justifications complémentaires.

Par ailleurs, une demande acceptée préalablement par le manager ne sera pas réalisable si des circonstances professionnelles nouvelles ne le permettent pas. En conséquence, le salarié ne pourra prétendre à l'application de ce dispositif.

Le refus du manager sera réputé justifié par les contraintes liées à la poursuite de l'activité et /ou l'organisation du service.

Les parties rappellent que l'acceptation n'est valide que pour la semaine considérée et ne peut s'entendre comme une acceptation tacite pour l'ensemble de la mission ou de la durée du présent accord.

ARTICLE 3. MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LA SEMAINE DE 4 JOURS OU 4 JOURS ET DEMI

Une fois le processus de validation réalisée, l'organisation du temps de travail en semaine flexible / compressée peut être déployé.

3.1 Fixation de la demi-journée ou la journée de flexibilité hebdomadaire

La Direction, par ce présent dispositif, réaffirme la confiance qu'elle porte à l'égard de ses salariés. A ce titre, elle souhaite apporter plus de flexibilité aux salariés dans l'organisation de leur travail hebdomadaire. Dans ce contexte, le salarié échange avec son manager, qui, dans le respect des contraintes de l'équipe et/ou de la mission / du projet, envisage avec le salarié volontaire de la demi-journée ou journée de flexibilité hebdomadaire qu'il souhaite privilégier.

A durée de travail et charge de travail égale, le salarié peut, en accord avec son manager, alterner des semaines flexibles de 5 jours, de 4 jours et demi ou de 4 jours en fonction des obligations professionnelles et/ou de ses aspirations personnelles.

Néanmoins l'organisation de l'activité sur 4 jours ou 4,5 sur la semaine ne pourra, en aucun cas, amener le salarié à dépasser la durée maximale de travail journalière et hebdomadaire de dix heures (10h) et qui peut être portée à titre exceptionnel à douze heures (12h).

Les parties rappellent que cette souplesse ne peut être applicable qu'avec l'accord du manager du salarié volontaire et dans les conditions préalablement définies.

3.2 Dispositions applicables aux salariés dont la durée du travail est décomptée en heures

La durée du travail hebdomadaire du salarié volontaire et sa charge de travail sont inchangées. Il en est de même pour l'ensemble de sa rémunération ainsi que l'ensemble des dispositions liées à son temps de travail notamment la modalité d'organisation du temps de travail dont il relève contractuellement.

Le salarié volontaire a la possibilité de faire varier la répartition de ses horaires de travail au maximum 10 semaines sur les 6 mois que recouvre le présente Accord, en fonction des possibilités offertes par les projets / missions ou l'organisation des différentes Business Unit, practice. A toute fin utile, les parties rappellent que les dispositions relatives aux durées du travail et repos contenues dans l'Avenant du 11 avril 2023 portant révision de l'Accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 27 novembre 2001 & son Avenant du 14 février 2014.

3.3 Dispositions applicables aux salariés dont la durée du travail est décomptée en jours

La Direction souhaite également permettre l'accès au dispositif de flexibilité hebdomadaire aux salariés soumis à une convention de forfait de 216 jours par an et ce dans les mêmes conditions.

La charge de travail du salarié dont le décompte du temps de travail s'effectue en jours reste inchangée. S'il est volontaire, et que les projets / missions sur lequel il est positionné le permettent ou si l'organisation de la business unit / practice le permet, il peut organiser différemment sa charge de travail quotidienne de façon à la répartir sur une semaine de 5 jours, de 4 jours et demi ou de 4 jours en deux demi-journée sur deux journées différentes au sein d'une même semaine, en fonction de ses contraintes et/ou obligations professionnelles et cela au maximum 10 semaines sur les 6 mois que recouvre le présent Accord.

En effet, dans le cadre du présent dispositif, une ou deux demi-journées de flexibilité par semaine sont décomptées respectivement comme une-demi ou une journée de travail effectif, bien qu'elles n'aient pas été effectivement travaillées, la charge de travail ayant été intégralement réalisée sur une période inférieure à 5 jours.

Il est précisé que cette demi-journée (ou ces deux demi-journées) de flexibilité ne constituent pas une demi-journée (ou deux demi-journées) de repos au sens de l'Avenant du 11 avril 2023 portant révision de l'Accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 27 novembre 2001 & son Avenant du 14 février 2014 et ne modifient pas le nombre de jours de travail annuel stipulé à la convention de forfait.

Les dispositions relatives au décompte des jours des collaborateurs dont le décompte du temps de travail s'effectue en jours, sur la base d'une ou de deux demi-journées restent en effet inchangées, le dispositif de flexibilité ayant pour objet de permettre au salarié qui y adhère de gagner plus de souplesse dans la manière dont il exécute ses tâches.

Il est rappelé que la rémunération et la durée du travail, c'est-à-dire le nombre de jours de travail stipulé à la convention de forfait en jours, ainsi que le nombre de jours de congés sur l'année demeurent identiques.

Le salarié éligible et volontaire a la possibilité de choisir une ou deux demi-journées au titre de la flexibilité chaque semaine, en fonction de ses contraintes et/ou obligations professionnelles.

Les parties rappellent à nouveau que cette flexibilité dans l'organisation des missions n'a pas d'incidence sur les stipulations contenues dans l'Avenant du 11 avril 2023 portant révision de l'Accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 27 novembre 2001 & son Avenant du 14 février 2014.

ARTICLE 4. DECLARATION ET SUIVI DU TEMPS DE TRAVAIL DURANT LA SEMAINE FLEXIBLE

Le suivi du temps de travail en heures ou en jours s'effectuera dans la même temporalité que celle prévue à l'Avenant du 11 avril 2023 portant révision de l'Accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 27 novembre 2001 & son Avenant du 14 février 2014, soit *a minima* tous les mois.

4.1 Dispositifs pour les salariés dont la durée du travail est décomptée en heures

Pour chaque mois, le salarié volontaire ayant reçu l'accord explicite de son manager doit, s'il effectue une semaine flexible de 4 jours ou de 4 jours et demi, déclarer la demi-journée ou la journée non travaillée.

Un document explicatif est à disposition du salarié dans un outil prévu à cet effet. Ainsi, pour chaque journée de la semaine, le salarié indique, le nombre d'heures effectuées quotidiennement.

En cas de semaine de 4 jours et demi, conformément à l'Avenant du 11 avril 2023 portant révision de l'Accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 27 novembre 2001 & son Avenant du 14 février 2014, la durée journalière de travail est la suivante : 4 jours de travail de 8 heures 15 minutes et une demi-journée de 4 heures.

Les salariés à temps partiel ou à temps réduit dont la durée du travail est supérieure ou égale à 90% d'un temps plein sont éligibles à ce dispositif dans la limite d'une demi-journée de flexibilité par semaine, les heures au titre de la demi-journée de flexibilité sont donc à répartir sur les autres jours travaillés en fonction de l'organisation du temps partiel ou réduit du salarié et suivant la logique précitée pour les salariés à temps plein.

En cas de semaine de 4 jours, conformément à l'Avenant du 11 avril 2023 portant révision de l'Accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 27 novembre 2001 & son Avenant du 14 février 2014, la durée journalière de travail est la suivante : 4 jours de travail de 9 heures et 15 minutes.

Les salariés à temps partiel ou en forfait jours réduit ne sont pas éligibles à la réalisation d'une journée entière de flexibilité.

4.2 dispositifs pour les salariés soumis à un décompte du temps de travail en jours

Pour chaque mois, le salarié volontaire ayant reçu l'accord explicite de son manager doit, s'il effectue une semaine flexible de 4 jours ou de 4 jours et demi, déclarer la demi-journée ou la journée non travaillée.

Un document explicatif est à disposition du salarié dans un outil prévu à cet effet. Ainsi, pour chaque journée de la semaine, le salarié indique les demi-journées ou les journées travaillées qui correspondent à cette flexibilité sans que cela ne modifie le forfait annuel de 216 jours.

4.3 Gestion et déclaration des absences

- ✓ Absences d'une semaine entière (5 jours) du lundi au vendredi

Dans le cas d'une absence d'une semaine entière (5 jours) du lundi au vendredi, le salarié ne peut pas effectuer de semaine flexible (4 jours et demi ou 4 jours).

Le salarié charge dans l'outil de suivi du temps de travail le motif de son absence (congrés payés, jours de RTT, jours de repos, jours de maladie...).

- ✓ Absences prévues au cours d'une semaine (CP, jours de RTT, de repos ou jours fériés)

Dans le cas d'une absence prévue au cours d'une semaine (Congés Payés, jours de RTT, de repos ou jours fériés), le salarié ne peut pas effectuer de semaine flexible (4 jours et demi ou 4 jours).

Il charge dans l'outil de suivi du temps de travail son activité de travail de la semaine et son ou ses absence(s) (CP, jours de RTT, de repos ou jours fériés) selon sa modalité de temps de travail et sur une semaine de 5 jours.

- ✓ Absences imprévues au cours d'une semaine flexible débutée (CP, jours de RTT ou de repos, maladie...)

Pour toute absence imprévue, comme la maladie ou la pose exceptionnelle d'un congé validé dans un délai court par le manager au cours d'une semaine flexible (4 jours et demi ou 4 jours) déjà débutée, le salarié charge dans l'outil de suivi du temps de travail son activité de travail de la semaine et son ou ses absence(s) : CP, jours de RTT ou de repos, maladie...sur une semaine flexible de 4 jours et demi ou 4 jours.

En cas d'absence subie (maladie...), le bénéfice de cette semaine compressée pourra être reportée ultérieurement en renouvelant la procédure de validation initiale.

ARTICLE 5. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SUIVI DES EQUIPES

Les Managers, accompagnés de la Direction des Ressources Humaines seront les points de contacts des équipes et se chargeront de définir l'organisation adéquate autour de cet Accord Test.

Par ailleurs, un espace d'information dédié dans l'outil collaboratif Teams sera mis en place et centralisera les éléments relatifs à la semaine de travail compressée.

Il sera notamment alimenté par :

- ✓ Un guide d'information présentant le présent dispositif
- ✓ Un tutoriel pour compléter notamment l'outil de suivi du temps de travail, un support illustré, selon les différents types de modalités de temps de travail
- ✓ D'un document répertoriant les questions/réponses (Q&A) permettant de répondre aux principales interrogations des salariés. Celui-ci qui est mis à jour au fil de l'eau, notamment suite aux réunions d'information ;

Par ailleurs, la Direction des Ressources Humaines s'engage avant le déploiement de ce dispositif et durant la totalité de la durée de l'Accord à :

- ✓ Informer et former l'ensemble des managers sur les modifications engendrées par la mise en œuvre de la semaine compressée.
- ✓ Accompagner les équipes durant la démarche d'évaluation et de préparation à l'utilisation de la semaine flexible ;
- ✓ Créer, enrichir et maintenir à jour le contenu de l'espace collaboratif dédié ;

ARTICLE 6. DUREE DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent Accord est conclu pour une durée déterminée de six (6) mois.

Les parties conviennent que le présent Accord entre en vigueur le 1^e juillet 2023.

ARTICLE 7. SUIVI DE L'ACCORD

Les Parties signataires du présent Accord conviennent de réunir une Commission de Suivi deux (2) fois, à mi Accord (3 mois), et à son terme. Cette dernière sera composée de deux (2) personnes par Partie signataire pour réaliser un bilan de la mise en œuvre du présent Accord. Les membres de la commission peuvent également remonter auprès de la Direction, les diverses situations non adressées dans le cadre de cet Accord.

ARTICLE 8. REVISION DE L'ACCORD

Le présent Accord peut faire l'objet d'une révision dans un délai de trois mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre Partie.

Une réunion de négociation est organisée à l'initiative de la Société dans les deux mois qui suivront la première présentation de cette lettre, sauf circonstances légitimes qui permettraient de justifier d'un délai supérieur.

ARTICLE 9 : FORMALITES, PUBLICITE, NOTIFICATION ET DEPOT

Un exemplaire original du présent Avenant est établi pour chaque Partie.

Par ailleurs, le présent Accord est notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives signataires et non signataires de la Société.

Le présent Accord est porté à la connaissance des salariés de LHH par voie d'affichage (le cas échéant, par intranet). Une copie de celui-ci sera déposée auprès de l'OPNC de la Branche BETIC.

Le présent Accord sera déposé par la partie la plus diligente.

Il fait l'objet des formalités de dépôt auprès de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) compétente, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur et auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Fait en 5 exemplaires originaux.
A Courbevoie, le 11 avril 2023

Pour la Société LHH,

Présidente

Pour les Organisations syndicales représentatives,

L'organisation syndicale **F3C CFTD**, représentée, Déléguée Syndicale,

L'organisation syndicale **FEC-FO**, représentée, Déléguée Syndicale,

L'organisation syndicale **CFE-CGC**, représentée, Déléguée Syndicale,

L'organisation syndicale **UNSA**, représentée, Déléguée Syndicale ;