

ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA SEMAINE DE TRAVAIL DE QUATRE JOURS

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société Amicio Grand-Ouest, S.A.S. - immatriculée au R.C.S. de Libourne sous le numéro 530 670 918 dont le Siège social se situe au 45 rue des Dagueys à Libourne (33500), représentée par Monsieur XXXXXXXXX, Directeur Général,

D'une part,

ET :

La Confédération Française Démocratique du Travail – CFDT – 3SC,
Représentée par Monsieur XXXXXXXXXXXX – Délégué syndical

D'autre part,

PREAMBULE

Les parties signataires considèrent que l'organisation de la semaine de travail de quatre jours est une forme innovante d'organisation du travail ayant pour but de donner à chacun, plus de souplesse et de flexibilité pour un meilleur équilibre vie privée et vie professionnelle.

Cette nouvelle organisation du travail vise à prendre en compte la qualité de vie au travail en recherchant un meilleur équilibre tout en maintenant l'efficacité, la qualité du travail fourni et en tenant compte des nécessités opérationnelles, organisationnelles, techniques ou financières.

IL A ETE DECIDE ET CONVENU CE QUI SUIT :

1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société Amicio Grand Ouest au sein de ses établissements à l'exception des salariés travaillant sous un régime de forfait en jours.

2. CRITERES D'ELIGIBILITE A LA SEMAINE DE QUATRE JOURS

Afin de déterminer les salariés éligibles au dispositif, les parties ont convenu de définir des critères objectifs d'éligibilité basés sur la préservation de l'organisation des équipes de travail.

Ces critères reposent sur :

- Les caractéristiques professionnelles du collaborateur candidat à la semaine de quatre jours ;
- L'activité ou le poste occupé par le collaborateur candidat ;

2.1 Les caractéristiques professionnelles du collaborateur

Sont éligibles les salariés réunissant les caractéristiques professionnelles suivantes :

- Être titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée (les stagiaires ne sont pas, par définition, éligibles à ce dispositif, leur présence dans une communauté de travail étant un élément indispensable à leur apprentissage) ;
- Être volontaire, cette organisation ne sera en aucun cas imposée.

2.2 L'activité ou le poste occupé par le collaborateur

L'éligibilité à la semaine de quatre jours suppose d'occuper un poste ou d'exercer des activités professionnelles compatibles avec ce mode d'organisation, c'est-à-dire pouvant être convenablement exercées, de façon partielle et régulière sur un nombre limité de jours sur une semaine.

Ainsi ne sont pas éligibles les salariés :

- Dont les activités exigent, par nature, d'être exercées pendant des horaires ne permettant pas une organisation sur quatre jours ;
- Dont les fonctions supposent l'accueil régulier de personnes sur tous les jours de la semaine ;
- Dont les fonctions supposent des interactions humaines régulières sur tous les jours de la semaine ;

Au-delà de la compatibilité des fonctions avec le dispositif, le responsable opérationnel d'activité ou le responsable du service devra veiller à ce que le nombre de salariés présents soit réellement compatible avec le bon fonctionnement du service, les interactions avec les autres services et avec l'organisation de l'équipe. Aussi, dans cette logique de bon fonctionnement de service et en considérant la nature même des activités, il lui appartient d'apprécier un seuil raisonnable maximum de collaborateurs travaillant sur quatre jours par semaine.

En cas de changement de fonctions ou de service, l'organisation du travail sera réexaminée au regard des critères d'éligibilité avec le responsable hiérarchique et pourra prendre fin.

3. MISE EN ŒUVRE DE LA SEMAINE DE QUATRE JOURS

3.1 Modalités de dépôt et d'examen des candidatures

3.1.1 – Accord

Le salarié souhaitant bénéficier du dispositif de la semaine de quatre jours est invité à formaliser sa demande par écrit (par courrier remis en main propre contre décharge ou par courrier / email avec accusé de réception) auprès de son responsable hiérarchique. Cette demande pourra intervenir à tout moment pendant toute la durée de mise en œuvre du présent accord.

Afin de tenir compte du délai d'examen de la candidature et de l'accomplissement des formalités organisationnelles, la mise en œuvre effective de la semaine de quatre jours s'effectuera sous un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.

3.1.2 – Etude de la candidature

L'examen de la candidature sera conjointement réalisé entre le responsable hiérarchique et la Direction des Ressources Humaines.

Ils étudieront la compatibilité de cette forme d'organisation du travail avec l'emploi exercé par le salarié, sur la base d'une grille d'évaluation reprenant les critères individuels et organisationnels d'éligibilité détaillés à l'article 2 du présent accord.

Un entretien réunissant le responsable hiérarchique et le salarié demandeur sera organisé à l'initiative du responsable pour échanger sur la demande, sur la base de la grille d'évaluation susvisée.

Une réponse écrite et motivée sera communiquée par la Direction des Ressources Humaines au salarié dans un délai maximum d'un mois à compter de la date de remise ou d'envoi de la demande.

3.2 Formalisation du passage à la semaine de quatre jours

La mise en œuvre fera l'objet d'un courrier d'acceptation de l'employeur (lettre, e-mail, ...).

Il précisera notamment :

- Les modalités d'exécution du travail (le nombre de journées travaillées)
- L'engagement du salarié de ne pas exercer une autre activité, rémunérée ou non (assistante maternelle, auto entreprise...), pendant ses journées non travaillées ;

3.3 Période d'adaptation et dispositif de réversibilité permanente

3.3.1 – Période d'adaptation

Afin de permettre à chacune des parties d'expérimenter le dispositif et de s'assurer qu'il répond bien aux attentes du salarié et du responsable hiérarchique, les parties bénéficient d'une période d'adaptation pendant une durée de 3 mois.

Cette période de 3 mois devra correspondre à une période de travail effectif et sera donc suspendue en cas d'absence du salarié, pour quelque raison que ce soit.

A tout moment durant cette période d'adaptation, il pourra être mis fin à la semaine de quatre jours par l'une ou l'autre des parties, à condition que cette décision soit notifiée par écrit (précisant les raisons de cette interruption si elle est à l'initiative du responsable hiérarchique) et qu'un délai de prévenance de 15 jours soit respecté à l'issue duquel le salarié reprendra une organisation du travail classique.

En tout état de cause, avant la fin de la période d'adaptation, les parties se rencontreront afin de dresser un bilan au regard de la situation et valider la poursuite ou non de cette forme d'organisation du travail.

3.3.2 – Réversibilité permanente

A l'issue de la période d'adaptation prévue à l'article 3.3.1, le responsable hiérarchique ou le salarié pourra également décider de mettre fin à cette organisation du travail à tout moment, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 1 mois (délai pouvant être réduit d'un commun accord entre les parties).

La décision d'arrêt définitif de la semaine de quatre jours à l'initiative du responsable hiérarchique ne pourra être prise qu'après concertation avec la Direction des Ressources Humaines, et devra faire l'objet d'un écrit au salarié précisant les raisons de cette interruption. Le salarié concerné en sera informé lors d'un entretien avec son responsable hiérarchique, à l'occasion duquel le courrier lui sera remis.

Le courrier officialisant la fin de la semaine de quatre jours dans le cadre de la période d'adaptation ou de réversibilité permanente sera émis par la Direction des Ressources Humaines à l'attention du salarié.

4. MODALITES D'ORGANISATION DE LA SEMAINE DE QUATRE JOURS

Conformément aux accords et conventions portant sur l'organisation et la durée du travail, dans le cadre de cette organisation du temps de travail, la durée du travail collective reste identique.

Le jour non travaillé est fixé de grès à grès entre le salarié et son responsable.

Il est toutefois précisé que le jour non travaillé tombant un jour férié, ne fait l'objet d'aucune récupération sur un autre jour.

Le passage à une organisation de travail à 4 jours par semaine ne devra pas avoir comme conséquence pour les autres salariés travaillant pour des activités ouvertes le week-end, d'être planifiés sur davantage de samedis. L'équité de roulement devra être conservée.

5. CONGES PAYES

A titre d'information chaque salarié continu à acquérir 25 jours ouvrés de congés payés (5 semaines) pour une année complète de travail.

Les salariés prenant une semaine de congé doivent donc poser 5 jours de congés payés.

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

Le présent accord entrera en vigueur le 01/11/2023 pour une durée déterminée de un an.

A cette dernière date, il cessera automatiquement de produire effet.

Deux mois avant le terme du présent accord, les parties signataires feront un bilan de cette année de test et décideront d'entériner ou non cet accord d'entreprise.

7. DENONCIATION ET REVISION DE L'ACCORD :

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, sous réserve de respecter un préavis de trois mois et dans le respect des conditions légales et en particulier des articles L.2261-10 et suivants du Code du travail.

Les parties ont la faculté de réviser le présent accord selon les dispositions prévues aux articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail.

Chaque partie signataire devra informer les autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception de sa volonté de réviser l'accord et une réunion devra se tenir dans un délai d'un mois à compter de la date de réception de cette demande.

8. ADHESION :

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et suivants du Code du travail, toute organisation syndicale représentative au sein d'Amicio Grand Ouest, qui n'est pas signataire du présent accord, peut y adhérer ultérieurement.

L'adhésion est valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent. La notification devra également être faite dans le délai de huit jours par lettre recommandée aux parties signataires.

L'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative ne peut être partielle et devra nécessairement intéresser l'accord dans son entier.

9. PUBLICITE :

Dès sa signature, le présent accord au terme de l'article D 2231-2 du code du travail, sera déposé de manière digitalisée à la diligence de l'entreprise, à la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) dans le ressort de laquelle il a été conclu, ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de la conclusion de l'accord.

Fait à Libourne le 06/10/2023

En 3 exemplaires originaux, dont un pour chaque partie

Pour la Direction : XXXXXXXXXXXX, Directeur Général

Pour les partenaires syndicaux :

CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL – CFDT – 3SC

Représentée par Monsieur XXXXXXXXXXXXXXXX