Accord relatif à l'organisation de la journée de solidarité au sein de l'UES Apave

apave

ENTRE,

L'UES APAVE, composée des structures juridiques suivantes :

- **Apave SA,**
- **Apave Alsacienne SAS,**
- **Apave Nord-Ouest SAS,**
- **Apave Parisienne SAS,**
- **Apave Sudeurope SAS,**
- **Apave International SAS,**
- **Apave Développement SAS,**
- **Apave Exploitation France,**
- **Apave Infrastructures et Construction France,**
- **Apave NDT**

Représentée par Philippe MAILLARD dûment mandaté ;

ET

Les organisations syndicales représentatives:

- **La FGMM-CFDT,** représentée par son délégué syndical central : Olivier KIEN,

- **La Fédération de la Métallurgie CFE-CGC,** représentée par son délégué syndical central : Olivier LARGE,

- **Le Syndicat CGT des APAVE'S,** représenté par son délégué syndical central : Frédéric JOUANOLOU,

PREAMBULE....4
Article 1. Champ d'application....4
Article 2. Organisation et fixation de la journée de solidarité....4
Article 2.1. Temps de travail....4
Article 2.2. Modalités selon le temps de travail....4
2.2.1. Salariés travaillant à temps complet avec un décompte en heures....4
2.2.2. Cadres en forfait jours/année....5
2.2.3. Salariés à temps partiel avec JRTT....5
2.2.4. Salariés à temps partiel sans JRTT....5
2.2.5. Salariés ayant déjà effectué cette journée dans une autre entreprise....5
Article 2.3. Information....5
Article 3. Durée de l'accord....5
Article 4. Révision....6
Article 5. Adhésion et dénonciation....6
Article 6. Notification, publicité et dépôt....6

PREAMBULE

La loi n°2004-626 du 30 juin 2004 a posé le principe d'une journée de solidarité prenant la forme pour les salariés d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée et pour les employeurs d'une contribution patronale assise sur les salaires. Les parties ont souhaité organiser les modalités d'organisation et de fixation de la journée de solidarité au sein de l'UES APAVE

Article 1. Champ d'application

Les dispositions de la présente partie s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'UES APAVE ainsi qu'au personnel intérimaire.

Article 2. Organisation et fixation de la journée de solidarité

La journée de solidarité est fixée par principe au lundi de pentecôte.

Au sein de l'UES APAVE, le lundi de pentecôte est non travaillé.

En effet, l'accomplissement de la journée de solidarité se fait, dans l'entreprise, par l'affectation d'un Jour de Réduction du Temps de Travail (JRTT) à l'initiative de l'employeur sur cette journée.

Article 2.1. Temps de travail

Le travail accompli durant la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire dans la limite de 7 heures, lorsque le salarié travaille à temps complet.

Pour les salariés à temps partiel, cette limite de 7 heures est réduite proportionnellement à la durée de travail prévue par leur contrat de travail.

Les heures correspondant à la journée de solidarité ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, ni sur le nombre d'heures complémentaires. Elles ne donnent, en outre, pas lieu à repos compensateur.

Article 2.2. Modalités selon le temps de travail

2.2.1. Salariés travaillant à temps complet avec un décompte en heures

La journée de solidarité correspond à 7 heures de travail.

Au sein de l'UES APAVE, un jour de réduction du temps de travail correspond à 7 heures 26 minutes de repos.

Pour les salariés soumis au dispositif d'horaires variables, la différence de 26 minutes sera créditée sur leur compteur.

Pour les autres salariés ne relevant pas d'horaires variables, la différence, soit 26 minutes, devra être récupérée sous forme de repos sur une période 4 semaines, commençant 2 semaines avant le lundi de pentecôte et se terminant 2 semaines après le lundi de pentecôte (exemple pour l'année 2022, le lundi de pentecôte sera le lundi 6 juin 2022. La période durant laquelle il sera possible de récupérer ces 26 minutes sera donc du 23 mai 2022 au 17 juin 2022).

Pour les salariés ne disposant pas de JRTT (salariés nouvellement embauchés par ex.), les 7 h de la journée de solidarité seront accomplies au cours d'une période de 4 semaines commençant 2 semaines avant le lundi de pentecôte et se terminant 2 semaines après le lundi de pentecôte

(exemple pour l'année 2022, le lundi de pentecôte sera le lundi 6 juin 2022. La période durant laquelle il sera possible d'effectuer la journée de solidarité sera donc du 23 mai 2022 au 17 juin) :

- Soit dans le cadre de l'horaire variable pour ceux qui en bénéficient (dans un délai d'un mois) ;
- Soit par augmentation du temps de travail pour les salariés non soumis à l'horaire variable, après validation par leur responsable hiérarchique.

2.2.2. Cadres en forfait jours/année

Le nombre de jours de travail fixé dans le forfait en jours prévu au sein de l'UES inclut la journée de solidarité.

En application même de leur convention de forfait, ces salariés sont donc assujettis au principe d'une journée de solidarité.

2.2.3. Salariés à temps partiel avec JRTT

La journée de solidarité donne lieu à un JRTT fixé par la Direction, comme pour les autres salariés. Cette journée de solidarité correspond à la durée proratisée par rapport à l'horaire contractuel propre à chaque salarié.

Exemple, pour un salarié travaillant 28 heures par semaine, la durée de la journée de solidarité sera fixée à :(7h x 28h) / 35h = 5,6 heures

Cette durée sera décomptée des droits à JRTT des intéressés.

2.2.4. Salariés à temps partiel sans JRTT

Les salariés à temps partiel sans JRTT, seront tenus d'effectuer les heures de travail correspondant à cette journée de solidarité proratisée au cours d'une période de 4 semaines commençant 2 semaines avant le lundi de pentecôte et se terminant 2 semaines après le lundi de pentecôte (exemple pour l'année 2022, le lundi de pentecôte sera le lundi 6 juin 2022. La période durant laquelle il sera possible d'effectuer la journée de solidarité sera donc du 23 mai 2022 au 17 juin 2022) :

- Soit dans le cadre de l'horaire variable pour ceux qui en bénéficient (dans un délai d'un mois) ;
- Soit par augmentation du temps de travail pour les salariés non soumis à l'horaire variable, après validation par leur responsable hiérarchique.

2.2.5. Salariés ayant déjà effectué cette journée dans une autre entreprise

Il ne sera pas retenu de JRTT pour cette journée à l'encontre d'un salarié établissant la preuve matérielle qu'il a déjà effectué, pour l'année en question, la journée de solidarité dans une autre entreprise.

Article 2.3. Information

Une note de la Direction sera diffusée au plus tard 4 semaines avant le jour de solidarité défini comme étant le lundi de pentecôte reprenant l'ensemble des éléments du présent accord et les modalités de déclaration des 26 minutes.

Article 3. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1er janvier 2022.

Article 4. Révision

Le présent accord pourra faire l'objet de révision conformément aux dispositions du Code du travail.

Toute demande de révision 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 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, une négociation devra intervenir 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, une réunion interviendra, dans un délai de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

Article 5. Adhésion et dénonciation

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du Travail, une Organisation Syndicale représentative au sein de l'Entreprise non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

Le présent accord, conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé à tout moment sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois.

Toutefois, la mise en œuvre de la procédure de dénonciation devra obligatoirement être précédée par l'envoi d'une lettre recommandée explicitant les motifs de cette dénonciation.

Dans ce cas, une réunion interviendra pendant la durée du préavis pour discuter autour de la possibilité d'un nouvel accord.

La dénonciation sera régie par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 à L. 2261-13 du Code du travail.

Article 6. Notification, publicité et dépôt

La Direction notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.
Tout accord / avenant d'entreprise est rendu public et versé dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne.

Après la conclusion du présent accord, les parties peuvent acter qu'une partie de l'accord ne doit pas faire l'objet de la publication prévue à l'article L.2231-5-1 du Code du Travail. Cet acte, ainsi que la version intégrale de l'accord et la version de l'accord destinée à la publication, sont joints au dépôt prévu à l'article L. 2231-6 du Code du Travail.

A défaut d'un tel acte, l'accord est publié dans une version rendue anonyme.
Le présent accord sera déposé par la Direction de l'Entreprise :

- en un exemplaire au format électronique (version intégrale du texte signée des parties en PDF) via la plateforme de téléprocédure «TéléAccords» à l'adresse www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr pour transmission automatique du dossier à la Direction Régionale des

Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) compétente ,

- et au Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de signature du présent accord.

Mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage de la Direction.

Fait à Paris, le

Pour l'UES APAVE
Philippe MAILLARD

Pour la FGMM CFDT,
Olivier KIEN

Pour la Fédération de la Métallurgie CFE-CGC,
Olivier LARGE

Pour le Syndicat CGT des APAVE'S,
Frédéric JOUANOLOU