

ACCORD RELATIF AUX DISPOSITIONS TRANSITOIRES EN MATIERE D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL



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,

Dûment mandatés,

PREAMBULE	4
PARTIE I. MISE EN ŒUVRE D'UN DISPOSITIF COMPENSATOIRE RELATIF A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	4
CHAPITRE I – Congés d'ancienneté	4
CHAPITRE II – Régime Transitoire relatif à l'aménagement du temps de travail sur l'année 2022	4
CHAPITRE III – A COMPTER DE 2023 : Définition des jours de compensation et intégration dans le salaire	5
Article 3.1 Détermination du nombre de jours d'absence au 31.12.2022 par salarié	5
Article 3.2 Détermination du nombre de jours de compensation	5
Article 3.3 Modalités de traitement des jours de compensation	5
Article 3.4 – Possibilités de placer les jours de compensation en repos sur le Compte Epargne Temps (CET)	6
CHAPITRE IV – Information des salariés	6
PARTIE II. PERIODE D'ADAPTATION RELATIVE A LA POSE DES JOURS DE RTT POUR LES SALARIES D'APAVE SUDEUROPE ET APAVE INTERNATIONAL	7
Article 1. Définition de la période transitoire	7
Article 2. Modalités de prise des JRTT pendant la période transitoire	7
Article 3. Modalités d'alimentation du Compte Epargne Temps (CET) pendant la période transitoire	7
PARTIE II. DISPOSITIONS FINALES	9
Article 1. Durée et entrée en vigueur	9
Article 2. Révision	9
Article 3. Adhésion et dénonciation	9
Article 4. Notification, publicité, Dépôt	9

PREAMBULE

Compte tenu des impacts liés à la nouvelle organisation du temps de travail définie dans le cadre du socle social commun, les mesures transitoires définies ci-après seront mises en œuvre afin de :

- s'inscrire progressivement dans l'organisation cible,
- tenir compte des spécificités existantes au sein des différentes entités composant l'UES APAVE.

Le présent accord vise à déterminer ces mesures.

PARTIE I. MISE EN ŒUVRE D'UN DISPOSITIF COMPENSATOIRE RELATIF A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

CHAPITRE I – Congés d'ancienneté

La convention collective SYNTEC octroie comme la convention collective de la Métallurgie des congés conventionnels d'ancienneté.

Les modalités d'acquisition de ces jours diffèrent entre les deux conventions collectives. Afin de faire face à cet état de fait, les parties se sont accordées sur les points suivants :

- à compter du 1^{er} juin 2022, le nombre de congés conventionnels d'ancienneté est calculé sur la base des règles prévues par la CCN SYNTEC,
- toutefois, pour les salariés présents au 31.12.2021 et au 1.06.22, si ce nombre de jours de congés conventionnels d'ancienneté est inférieur à celui prévu par les dispositions actuelles des conventions collectives de la Métallurgie, le nombre de congés conventionnels d'ancienneté acquis au 31 mai 2022 par le salarié sur la base des règles des CC Métallurgie est maintenu jusqu'à ce que la convention collective Syntec octroie un nombre égal de congés d'ancienneté.

CHAPITRE II – Régime Transitoire relatif à l'aménagement du temps de travail sur l'année 2022

Les parties conviennent que pour l'année civile 2022, la durée hebdomadaire de travail effectif est fixée à 37 heures réparties sur 5 jours du lundi au vendredi, soit à titre indicatif, une durée quotidienne du travail de 7,40 heures (soit 7 heures et 24 minutes de travail effectif par jour).

En conséquence, afin de porter la durée de temps de travail effectif à 35 heures en moyenne sur l'année, il est octroyé de manière forfaitaire 12,5 jours de réduction du temps de travail pour une année complète d'activité. Ce nombre forfaitaire est également applicable au prorata de leur temps de travail sur l'année pour les salariés à temps partiels et pour les salariés dont l'organisation du travail est encadrée par une convention en forfait jours.

Toutefois, conscientes des impacts liés à l'harmonisation des statuts collectifs sur le volume des jours d'absences, les parties conviennent, que pour l'année civile 2022, seuls les changements exposés aux paragraphes ci avant entreront en vigueur.

Dès lors, les salariés présents dans l'Entreprise au 31.12.2021 bénéficiant d'un nombre de Jours de Réduction du Temps de Travail (JRTT) ou de Jours de Repos forfaits jours (JRFJ) sur l'année 2021 supérieurs à 12,5 jours, continueront en 2022 à bénéficier des dispositions applicables à la détermination du nombre de jours de repos (sous forme de JRTT ou JRFJ supplémentaires).

De la même manière, seront maintenues (pour les salariés présents dans l'Entreprise au 31.12.2021 et ayant bénéficié des congés listés ci-dessous à cette même date):

- les congés de pont pour Apave Parisienne ;
- les congés d'ancienneté spécifiques accordés à des salariés Apave Sudeurope région Sud Ouest lorsqu'ils dépassent 4 jours;

- les congés de compensation accordés dans le cadre du passage de 41 heures à 39 heures pour Apave Sudeurope ;
- le jour de repos supplémentaire pour les forfaits jours après 5 ans d'ancienneté pour Apave Nord Ouest,
- les jours fériés spécifiques figurant aux 2° et 12° de l'article L3134-13 appliqués aux salariés rattachés aux agences Epinal, Belfort, Besançon, Nancy.

CHAPITRE III – A COMPTER DE 2023 : Définition des jours de compensation et intégration dans le salaire

Pour mémoire, les parties conviennent qu'à compter de l'année civile 2023, la durée hebdomadaire de travail effectif est fixée à 37 heures 09 minutes réparties sur 5 jours du lundi au vendredi, soit à titre indicatif, une durée quotidienne du travail de 7,43 heures (soit 7 heures et 26 minutes de travail effectif par jour).

En conséquence, afin de porter la durée de temps de travail effectif à 35 heures en moyenne sur l'année, il est octroyé de manière forfaitaire 13 jours de réduction du temps de travail pour une année complète d'activité.

Ces dispositions étant proratisées pour les salariés à temps partiel.

Les parties conviennent de mettre en place un système de compensation tel que décrit ci-dessous.

Article 3.1 Détermination du nombre de jours d'absence au 31.12.2022 par salarié

Les jours d'absence à prendre en compte sont :

- les JRTT ou JRFJ (ainsi que les JRTT ou JRFJ supplémentaires);
- + les congés d'ancienneté spécifiques accordés à des salariés Apave Sudeurope région Sud Ouest lorsqu'ils dépassent 4 jours;
- + les congés de pont pour Apave Parisienne ;
- + les congés de compensation accordés dans le cadre du passage de 41 heures à 39 heures pour Apave Sudeurope ;
- + le jour de repos supplémentaire pour les forfaits jours après 5 ans d'ancienneté pour Apave Nord Ouest,
- + les jours fériés spécifiques figurant aux 2° et 12° de l'article L3134-13 appliqués aux salariés rattachés aux agences Epinal, Belfort, Besançon, Nancy.

= Total du nombre de Jours d'Absence (TJA) au 31.12.2022

Les parties conviennent que les congés suivants :

- les congés d'ancienneté spécifiques accordés à des salariés Apave Sudeurope région Sud Ouest lorsqu'ils dépassent 4 jours,
- les congés de pont pour Apave Parisienne,
- et les congés de compensation accordés dans le cadre du passage de 41 heures à 39 heures pour Apave Sudeurope,

acquis au 1^{er} juin 2022, devront être posés sur la période du 1^{er} juin 2022 au 31.12.2022 afin de les intégrer dans le système de compensation dont la périodicité est l'année civile et débute au 1^{er} janvier 2023.

Article 3.2 Détermination du nombre de jours de compensation

Pour déterminer le nombre de jours de compensation pour chaque salarié, il convient de réaliser le calcul suivant :

$$\begin{aligned} & \text{Total du nombre de Jours d'Absence (TJA) au 31.12.2022} \\ - & \text{ JRTT ou JFJR en vigueur au sein de l'UES APAVE, à savoir 13 jours} \\ & \text{= Jours de Compensation (JC)} \end{aligned}$$

Article 3.3 Modalités de traitement des jours de compensation

Chaque année et ce dès le 1^{er} janvier 2023, un jour de compensation (ou une demi-journée en cas de total inférieur à 1) sera transformé en rémunération par une intégration dans le salaire de base

(méthode du maintien de salaire de base constaté au moment de l'intégration) et ce jusqu'à épuisement du solde des jours de compensation.

Les autres jours de compensation sont à prendre en repos, par journée ou demi-journée dans les mêmes conditions que les JRTT ou JRFJ.

Par exception, les salariés qui en font la demande pourront opter pour la conservation de la moitié de leurs jours de compensation (arrondi à l'entier inférieur) en congés placés automatiquement sur le compte épargne temps dans les conditions ci après. Les salariés souhaitant bénéficier de ce système devront informer par écrit la Direction des Ressources Humaines au plus tard le 10 mai 2022, ce choix étant définitif.

Ainsi, un salarié optant pour l'épargne bénéficiera :

- dans un premier temps, de l'intégration automatique dans son salaire d'un jour par an à concurrence de 50% des jours de compensation. Le cas échéant, les autres jours de compensation sont à prendre en repos, par journée ou demi-journée dans les mêmes conditions que les JRTT ou JRFJ,
- puis dans un second temps, les jours de compensation restants seront automatiquement placés chaque année sur son CET sans que ces jours épargnés ne puissent représenter un total supérieur à 20 jours. Au-delà du seuil de 20 jours, ces jours de compensation seront automatiquement intégrés dans le salaire de l'intéressé jusqu'à épuisement des jours de compensation.

Article 3.4 – Possibilités de placer les jours de compensation en repos sur le Compte Epargne Temps (CET)

Les parties conviennent que les jours de compensation à prendre en repos pourront être épargnés sur le CET jusqu'à épuisement. L'épargne des jours de compensation dans le CET ne rentre pas en compte pour le calcul du plafond des jours fixés (40 ou 50 jours) par l'Accord sur le Compte Epargne Temps applicable au sein de l'UES APAVE.

La pose de ces jours dans le CET devra se faire dans les mêmes conditions que la pose des JRTT ou Jours de repos forfaits jours soit au plus tard le 30 novembre de chaque année

La prise des jours de compensation épargnés sur le CET se fera exclusivement en repos. Elle pourra se faire à tout moment sous réserve de l'accord de la hiérarchie et le respect d'un délai de prévenance de 15 jours ouvrés.

CHAPITRE IV – Information des salariés

Chaque salarié sera informé du nombre de jours d'absence (TJA), du nombre de JC dont il bénéficie et de leur intégration progressive dans le salaire par courrier individuel.

PARTIE II. PERIODE D'ADAPTATION RELATIVE A LA POSE DES JOURS DE RTT POUR LES SALARIES D'APAVE SUDEUROPE ET APAVE INTERNATIONAL

Article 1. Définition de la période transitoire

Au jour de la signature du présent accord, pour les salariés d'Apave Sudeurope et d'Apave International relevant d'un aménagement du temps de travail sur l'année, la durée de travail effectif est calculée sur la base d'une période de référence allant du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1, conformément aux accords collectifs d'aménagement-réduction du temps de travail applicables à cette date et régulièrement dénoncés. Ainsi, les JRTT sont à prendre sur cette période de référence.

A compter du 1^{er} janvier 2022, la durée de travail effectif sera calculée sur la base d'une période de référence correspondant à l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre), conformément aux dispositions de l'accord relatif à l'aménagement et l'organisation du temps de travail applicable à compter de cette date. Les JRTT seront donc pris sur cette nouvelle période de référence.

En conséquence, en raison du nouvel aménagement du temps de travail à compter du 1^{er} janvier 2022, les parties signataires conviennent d'instaurer une période transitoire pour la pose de jours de RTT acquis entre le 1^{er} juin et le 31 décembre 2021. Cette période s'étendra de la date de signature du présent accord au 31 décembre 2021.

Au cours de cette période, pour les JRTT acquis entre le 1^{er} juin et le 31 décembre 2021 (déduction faite des JRTT employeur) et non encore posés à la date de signature du présent accord, les salariés concernés seront amenés à choisir, avant le 31 décembre 2021, entre les 2 options suivantes :

- soit solder leur JRTT (cf. article 2 ci après)
- soit alimenter leur Compte Epargne Temps (cf. article 3 ci après)

La Direction veillera au bon suivi des choix effectués par les salariés et les incitera à se positionner avant le 31 décembre 2021. Les salariés ayant déjà posé des congés en fin d'année 2021 pourront modifier la nature des jours en privilégiant la pose de JRTT en lieu et place de congés payés ou autres absences déjà posées. A défaut de prise des jours, ces derniers seront automatiquement placés sur le CET sans que cela soit pris en compte pour le plafond maximum de 40 jours prévu par l'accord de mise en place d'un Compte Epargne Temps au sein de l'UES APAVE.

Article 2. Modalités de prise des JRTT pendant la période transitoire

Par dérogation aux dispositions des accords collectifs d'aménagement-réduction du temps de travail applicables au jour de la signature du présent accord et régulièrement dénoncés, les modalités de prise des JRTT sont les suivantes.

Les JRTT acquis restants à solder avant le 31 décembre 2021 peuvent être pris par journée ou demi-journées.

Les dates de prise des JRTT sont fixées à l'initiative du salarié après accord de la hiérarchie, compte tenu des contraintes de service.

Le délai de demande, sauf circonstances exceptionnelles ou accord des parties, est de 5 jours ouvrés au minimum. Dans la mesure du possible, le responsable hiérarchique devra répondre dans un délai de 2 jours ouvrés.

Article 3. Modalités d'alimentation du Compte Epargne Temps (CET) pendant la période transitoire

Par dérogation aux dispositions de l'Accord sur le Compte Epargne Temps applicable au jour de la signature du présent accord et régulièrement dénoncé, les salariés concernés pourront alimenter leur CET de l'intégralité des JRTT salariés acquis non posés.

A cette fin, ils devront effectuer une demande par écrit, en complétant le formulaire dédié, auprès du Service des Ressources Humaines, avant le 31 décembre 2021.

PARTIE II. DISPOSITIONS FINALES

Article 1. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} janvier 2022.

Article 2. 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 3. 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 4. Notification, publicité, 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 de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) 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

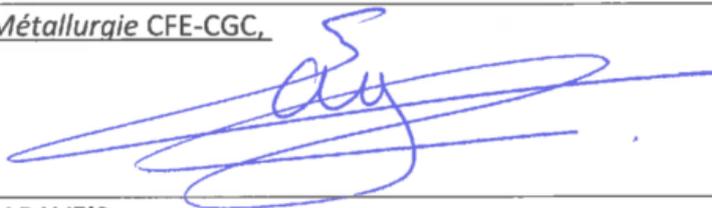
Pour l'UES APAVE
Philippe MAILLARD



Pour la FGMM CFTD,
Olivier KIEN



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



Pour le Syndicat CGT des APAVE'S,
Frédéric JOUANLOU