**ACCORD COLLECTIF**

***Entre les soussignés,***

**La société EC LYNDON**

Société par actions simplifiée dont le siège social est domicilié 54 Avenue Pierre Mendès France 14120 MONDEVILLE

Immatriculée au registre du commerce et des sociétés de CAEN

Numéro de SIRET : 49456241600011

Représentée par **Monsieur** , en sa qualité de gérant de la société PHIROLY.

## Ci-après dénommée "la Société",

***Et***

**L’ensemble du personnel de la société** ayant ratifié l’accord à la suite d’un vote qui a recueilli la majorité des deux tiers des salariés et dont la liste d’émargement et le procès-verbal sont joints au présent accord.

**Préambule**

Ces dernières années, les thématiques de qualité de vie et de bien-être au travail semblent occuper une place croissante dans les préoccupations des employeurs et salariés.

Le bien-être au travail repose sur différents facteurs, de portée plus large que les notions de santé physique et mentale. Beaucoup s’accordent à dire qu’elle fait référence à un sentiment général de satisfaction et d’épanouissement dans et par le travail.

Nous le savons, le quotidien de nombreux salariés est ponctué par des évènements personnels. Les contraintes que ces derniers gèrent chaque jour s’ajoutent à une journée de travail souvent bien remplie et accentuent la charge mentale ressentie.

Par ailleurs, l’environnement dans lequel nous évoluons n’est pas sans effets non plus. Le temps passé dans les transports a largement augmenté et il est assez récurrent que les difficultés de circulation en soient l’une des principales causes.

Le sens de ces réalités a, pour chacun, des conséquences physiques, psychologiques, émotionnelles et psychosociales et se traduit par un certain niveau d’efficacité pour l’entreprise.

La société EC LYNDON est convaincue qu’intégrer ces enjeux dans sa stratégie développera dans l’entreprise une atmosphère propice à la créativité et à la motivation des salariés.

Cette démarche s’inscrit dans la continuité de la politique RSE de la société qui vise à positionner le bien-être des collaborateurs au cœur de ses préoccupations pour favoriser et accroitre l’implication dans le travail et contribuer à l’épanouissement professionnel des salariés.

Convaincue du bien-fondé de cette approche, l’entreprise EC LYNDON a pris la décision de faire un pas supplémentaire en instituant la « semaine de travail de 4 jours ».

Ce dispositif consiste à aménager la durée du travail, traditionnellement organisée sur 5 jours ouvrés, sur 4 jours ouvrés, laissant ainsi une journée supplémentaire de repos aux salariés.

En outre, l’entreprise a fait le choix d’associer à cette démarche une réduction de la durée hebdomadaire du travail, celle-ci passant de 35 heures à 33 heures, réparties sur 4 jours.

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

**Article 1 : Objet et cadre juridique de l’accord**

Le présent accord a pour objet d’organiser d’aménager la durée du travail de 5 jours par semaine à 4 jours.

Il se substitue à l'ensemble des dispositions conventionnelles et des usages ayant le même objet, en vigueur dans l'entreprise au jour de sa signature.

**TITRE I : DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL**

**Article 2 : Champ d’application**

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel de la société, dans les conditions et selon les modalités ci-après définies.

Article 2.1- Salariés concernés

Cette organisation du temps de travail s'applique pour tout le personnel de l'entreprise, qu’ils soient titulaires d’un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, à temps partiel ou à temps plein sur 35 heures.

Les salariés présents en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation sont soumis à des dispositions législatives réglementaires spécifiques sur le travail.

Ainsi, les apprentis ne sont pas concernés par la mise en place de la semaine de 4 jours et les dispositions du présent accord ne leur sont donc pas applicables.

Les dispositions du présent accord ne sont pas applicables non plus aux stagiaires et aux intérimaires.

Article 2.2- Exception : semaine de 5 jours

Il est fait exception à l’organisation du travail sur 4 jours pour les salariés dont notamment les contraintes d'activité , salariés absents, et/ou ayant une durée de travail supérieure à 35 heures rendent la présence obligatoire sur cinq jours et non quatre jours ainsi que les salariés ayant notifié leur refus d’adhérer au dispositif lors de l’embauche.

Au regard des besoins de l'activité, chaque salarié pourra être amené à travailler de manière exceptionnelle sur cinq jours, lorsque la direction lui en fera la demande.

Cette dernière devra être effectuée dans les meilleurs délais et au minimum 1 semaine avant. Le jour, exceptionnellement travaillé, fera l’objet d’une compensation (heures payées ou récupérées).

**Article 3 : Modalités d’organisation de la semaine de quatre jours**

La durée du travail des salariés sera désormais répartie sur quatre jours, et non plus sur cinq. Cette nouvelle organisation se traduit par une réduction de la durée du travail, dans les conditions et selon les modalités suivantes :

Article 3.1- Principe

La durée hebdomadaire de travail effectif est fixée à **33 heures**, soit 143 heures par mois, **réparties sur quatre jours**.

La durée du travail quotidienne est fixée à **8 heures** **et 15 minutes**.

Il est rappelé qu'une pause de 1 heure non rémunérée dans la plage horaire du midi est obligatoire et que sur l’après midi, une pause de 15 minutes non rémunérée également attribuée.

Le jour non travaillé hebdomadaire ainsi que les horaires de travail seront déterminés selon les modalités ci-après définies à l’article 4.

Article 3.2- Situations particulières : Salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel présents au moment de la signature de ce présent accord, ils se verront proposer les alternatives suivantes :

**Pour les salariés à temps partiel, soumis à une durée hebdomadaire inférieure à 33 heures** :

Option 1 :

* La semaine de travail sur 4 jours sur la base de 33 heures hebdomadaires, dans les conditions et selon les modalités (notamment en termes de rémunération) définies dans les articles ci-après ;
* Se traduisant par une augmentation de la durée de travail à 33 heures, soit 8 heures et 15 minutes par jour,
* Avec un calcul de leur rémunération actuelle ramenée sur la base de 35 heures, dans un souci d’égalité de traitement avec les autres salariés.

Option 2 :

* La semaine de travail de 4 jours, sur la base de leur durée actuelle et contractuelle de travail diminuée proportionnellement de la réduction de la durée du travail appliquée aux autres salariés, soit d’environ – 5.71%.

Dans cette hypothèse, la rémunération sera maintenue dans les mêmes conditions que pour les autres salariés.

Option 3 :

* La semaine de travail sur 5 jours sur la base de 33 heures hebdomadaires, dans les conditions et selon les modalités (notamment en termes de rémunération) définies dans les articles ci-après ;
* Se traduisant par une augmentation de la durée de travail à 33 heures, soit 6 heures et 36 minutes par jour,
* Avec un calcul de leur rémunération actuelle ramenée sur la base de 35 heures, dans un souci d’égalité de traitement avec les autres salariés.

Cette modification pourrait intervenir à tout moment à la demande du salarié et sera formalisée par un avenant individuel conclu avec l’intéressé prenant effet le 1er du mois suivant la date de signature sauf dispositions particulières.

**Article 4 - Fixation du jour hebdomadaire non-travaillé et des horaires de travail**

La réduction de la durée du travail, et son organisation sur quatre jours, ouvre droit aux salariés à une journée supplémentaire de repos qui s’ajoute aux deux jours de repos déjà en vigueur au sein de la société.

Les modalités de choix des jours hebdomadaires non travaillés ont été fixées en consultation avec le personnel de la société présent à cette date. A l’exception du dimanche, jour de fermeture de l’entreprise et du samedi qui est obligatoirement travaillé, les salariés ont donc eu la possibilité de faire des propositions sur les deux autres jours de repos sur la semaine. Ainsi, après collecte des souhaits de chacun, la Direction a été en mesure d’établir le planning d’une « semaine type » pour chaque salarié présent.

Pour les salariés non présents au moment de la signature de cet accord, la direction sera la seule habilitée à définir les jours de repos, y compris la journée supplémentaire non travaillée.

Les modalités retenues seront communiquées aux salariés par un planning établi en amont et transmis, dans la mesure du possible, entre quinze jours à un mois avant.

Compte tenu des spécificités de l'activité, et de la modulation des jours travaillés générées notamment par la prise de congés payés, par les jours fériés ou par tout autre absence ou fait de nature à affecter le fonctionnement de l’entreprise, la Direction appliquera cette « semaine type » à chaque fois que la Direction en aura la possibilité. En effet, certains mois comme le mois de mai, il ne pourra être pratiqué la semaine type au vu des fériés.

Les modalités de fixation des jours hebdomadaire non travaillés pourront être révisées d’un commun accord, à tout moment, à la demande de l’une ou l’autre des parties.

Il est entendu que conformément au Code du travail, la Direction reste la seule habilitée à définir les horaires de travail et les jours travaillés.

Il est entendu que les jours non travaillés, ne peuvent pas être déplacés, à titre exceptionnel, à l'initiative du salarié, sauf demande exceptionnelle, validée par le supérieur hiérarchique, qui s'assurera au préalable du bon fonctionnement de l'entreprise.

Les jours non travaillés ne pourront pas être fractionnés.

**Article 5 – Prise en compte des jours fériés**

Compte tenu de la nature de l’activité de la société, et conformément aux modalités prévues aux chapitre VIII, article 9 de la convention collective des Commerces de détail non alimentaires, chaque salarié bénéficie, outre le 1er mai, de trois jours fériés chômés et payés dans l’année civile.

Le choix des trois jours fériés chômés est déterminé par la Direction, celui-ci pouvant être accordé par roulement entre les salariés.

Par ailleurs, il est précisé que la fermeture de l’entreprise ou le chômage d’un jour férié ne peuvent conduire à l’attribution d’un jour supplémentaire non travaillé. Le nombre de jours travaillés dans la semaine demeure de quatre jours.

Ainsi, dès lors qu’un jour férié est chômé, celui-ci se substitue à l’un des deux jours non travaillés, cela ayant donc pour conséquence de modifier le planning de certains salariés concernés.

Les modalités retenues pour chaque jour férié, à l’exception du 1er mai, seront communiqués aux salariés selon les mêmes modalités que celles explicitées à l’article 4 du présent accord.

**TITRE II : Rémunération et accessoires de rémunération**

**Article 6- Le principe de maintien de salaire**

La réduction de la durée hebdomadaire du temps de travail de 35 heures à 33 heures réparties sur 4 jours, n’entrainera aucune baisse de salaire pour les salariés déjà présents.

Ainsi, les salariés percevront la même rémunération que celle qu’ils percevaient sur la base d’un horaire mensualisé à 35 heures (151,67 heures).

Dès l’entrée en vigueur du présent accord, le salaire sera calculé sur la base d’un horaire hebdomadaire de 33 heures, soit 143 heures mensualisées, ayant donc pour effet d’augmenter le taux horaire des salariés.

**Article 7 - Situations particulières**

Article 7.1- Salariés à temps partiel

**Pour les salariés à temps partiel, soumis à une durée contractuelle inférieure à 33 heures,** les modalités retenues pour le calcul de la rémunération, selon l’option choisie, seront les suivantes :

Option 1 : Augmentation de la durée du travail à 33 heures

Dans cette hypothèse, le calcul de la rémunération se fera sur la base de celle perçue par le salarié à temps partiel, ramenée à 35 heures, dans un souci d’égalité de traitement avec les autres salariés.

Option 2 : Réduction de la durée du travail proportionnellement à la réduction appliquée aux autres salariés

Dans cette hypothèse, la rémunération sera maintenue dans les mêmes conditions que pour les autres salariés.

Option 3 : Augmentation de la durée du travail à 33 heures (sur 5 jours)

Dans cette hypothèse, le calcul de la rémunération se fera sur la base de celle perçue par le salarié à temps partiel, ramenée à 35 heures, dans un souci d’égalité de traitement avec les autres salariés.

**Article 8- Heures complémentaires et supplémentaires**

La réduction du nombre de jours travaillés et de la durée du travail associée, ont pour effet de passer la durée hebdomadaire de travail en-deçà de la durée légale de 35 heures, prise en compte pour le décompte des heures supplémentaires.

Par conséquent, les heures supplémentaires réalisées par les salariés soumis à la durée hebdomadaire de 33 heures seront décomptées et rémunérées de la manière suivante :

* De la 34ème à la 35ème heure : heures rémunérées à hauteur de 100% du taux horaire du salarié ;
* De la 36ème à la 43ème heure : heures rémunérées à hauteur de 125% du taux horaire du salarié ;
* A partir de la 44ème heure : heures rémunérées à hauteur de 150% du taux horaire du salarié.

**TITRE V : Congés, maladie et absences diverses**

**Article 9 : Suspension du contrat de travail**

En cas de suspension du contrat de travail pour quel que cause que ce soit, le salarié est tenu de prévenir la Direction immédiatement par tous moyens. Dans le cadre d’absence pour maladie ou accident, le salarié devra fournir un certificat médical justifiant son absence dans les 48 heures.

En cas de prolongation, le salarié devra prévenir son employeur dans les mêmes conditions que celles fixées pour l’arrêt initial.

**Article 10 : Décompte des absences**

Les modifications apportées par l’aménagement de la durée du travail sur 4 jours et l’élaboration d’un planning relativement variable d’une semaine à l’autre pour chaque salarié peut générer quelques difficultés dans le décompte des heures des éventuelles absences survenues sur le mois.

Ainsi, afin de faciliter le traitement en paie, la méthode de calcul de la retenue qui est actuellement utilisée restera la même, en heures réelles selon les plannings.

**Article 11 : Incidences sur les congés payés**

Article 11.1 – Rappel : Période de référence et acquisition des congés payés

Le nombre de jours de congés payés acquis est fonction du travail effectif ou assimilé accompli dans une période dite « période de référence », soit entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Tout salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif chez le même employeur. La durée maximale du congé légal annuel est donc de 30 jours ouvrables, soit 5 semaines.

Le mois de travail s’entend d’un mois de date à date.

Par ailleurs, il est précisé que l’horaire de travail pratiqué chaque mois et sa répartition sur les différents jours de la semaine sont sans incidence sur les droits du salarié en matière de congés payés.

Ainsi, aucune distinction n’est faite entre un temps de travail à temps complet ou à temps partiel.

Certaines absences sont assimilées par la loi à du travail effectif et sont, de ce fait, prises en compte pour le calcul du nombre de jours de congés acquis pendant la période de référence.

Les dispositions légales en matière d’absences assimilées ou non à du travail effectif sont applicables à l’entreprise.

Article 11.2 – Décompte des jours de congés pris

Les règles légales relatives à la prise des congés payés s’appliquent au sein de la société.

Le décompte des jours de congé s’effectue sur la base du nombre de jours ouvrables inclus dans la période d’absence.

Il est rappelé que le premier jour de congé est le premier jour où le salarié aurait dû travailler et le dernier jour de congé, celui correspondant au dernier jour précédant la reprise effective qui aurait dû être travaillé.

Un jour férié qui est normalement travaillé dans l’entreprise conserve le caractère de jour ouvrable et doit être décompté comme un jour de congé.

En revanche, un jour férié non travaillé inclus dans la période des congés n’est pas considéré comme un

Jour ouvrable, même s’il tombe un jour de la semaine non travaillé dans l’entreprise

Par ailleurs, concernant les temps partiels, dans la mesure où le mode d’acquisition des congés payés est identique, les règles de décompte pour un salarié à temps partiel sont également similaires à celles d’un salarié à temps plein.

## Article 12 : Les jours de fractionnement

### Article 12.1- Cadre légal

La période légale pour l’acquisition des congés payés est fixée du 1er Juin de l’année précédente au 31 mai de l’année en cours.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

La période légale de prise des jours de congés payés : tout salarié doit prendre un minimum de 12 jours ouvrables sur la période ayant du 1er mai au 31 octobre. Ce congé doit être pris en continu. Il ne peut pas être fractionné.

Le **fractionnement** des congés au-delà du douzième est effectué selon les conditions suivantes :

* les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;
* 2 jours ouvrables de congés supplémentaires sont attribués lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

Les jours de congé principal dus au-delà de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

### Article 12.2 - La dérogation applicable au sein de la société

Les parties au présent accord conviennent en application de l’article L. 3141-19 du Code du travail, qu’aucun jour supplémentaire de congé lié au fractionnement du congé principal en dehors de la période légale de prise des congés susmentionnée à l’article 11-1, n’ouvre droit aux congés supplémentaires. L’accord individuel n’est donc pas nécessaire.

**Article 13 : Journée de solidarité**

La journée de solidarité prend la forme pour les salariés d’une journée supplémentaire de travail non rémunérée chaque année.

Elle s’applique à l’ensemble des salariés relevant du code du travail.

A défaut d'accord collectif, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur.

Il peut s'agir :

* soit le travail d’un jour férié précédemment chômé dans l'entreprise autre que le 1er mai ;
* soit toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises.

Le salarié dispose également de la faculté de ne pas travailler la journée de solidarité, si l'employeur l'accepte, en posant un jour de congé payé.

Cette journée de 7 heures peut être fractionnée en heures.

Le travail effectué durant la journée de solidarité, qu'elle soit effectuée en une seule fois ou fractionnée en heures, ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire.

Toutefois, les heures effectuées au-delà de cette limite de 7 heures donnent lieu à une rémunération supplémentaire.

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.

Ainsi, les dispositions légales relatives aux conditions d’exécution de la journée de solidarité demeurent applicables au sein de la société. Il est toutefois rajouté aux dispositions légales, les possibilités suivantes : la prise d’un congé pour ancienneté.

**TITRE V : Durée, révision, dénonciation et dépôt**

**Article 14 - Consultation du personnel**

Le présent accord a été ratifié à la majorité des deux tiers du personnel, à l’occasion d’une consultation organisée 15 jours après la transmission de l’accord à chaque salarié, selon les modalités prévues aux articles R. 2232-10 à 13 du code du travail.

**Article 15 : Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 01/10/2023.

**Article 16 : Suivi, révision et dénonciation de l’accord**

Les parties conviennent qu’elles se réuniront une fois par an, à compter de l’entrée en vigueur de l’accord, pour faire le point sur les conditions de sa mise en œuvre.

Le présent accord peut être révisé dans les mêmes conditions qu’il a été conclu, dans les conditions prévues aux articles L. 2232-21 et 22 du code du travail.

Les dispositions de l’avenant de révision se substitueront de plein droit à celles de l’accord qu’elles modifieront, soit à la date qui aura été expressément convenue soit, à défaut, à partir du lendemain de son dépôt.

Le présent accord, conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé à tout moment selon les modalités définies par le Code du travail.

Cette dénonciation, sous réserve de respecter un préavis de trois mois, devra être notifiée par son auteur aux autres parties par tout moyen permettant de lui conférer date certaine.

La dénonciation devra également faire l’objet d’un dépôt auprès de la DREETS.

**Article 17 : Publicité**

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l’employeur :

Auprès de la DREETS en version électronique sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail dénommée « TéléAccords » accessible sur le site Internet [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/).

Le dépôt sera notamment accompagné des pièces suivantes :

* version intégrale du texte, signée par les parties,
* procès-verbal des résultats de la consultation du personnel,
* bordereau de dépôt,

Auprès du secrétariat du greffe du Conseil de Prud’hommes de CAEN.

L’accord entrera en vigueur le jour du dépôt auprès de l’autorité administrative.

Les éventuels avenants de révision du présent accord feront l’objet des mêmes mesures de publicité.

Le présent accord sera affiché au sein des locaux de la société.

Fait à MONDEVILLE,

Le 06/09/2023, en deux originaux

**Pour la Société Pour les salariés,**

**Le Président**  Par référendum statuant à la majorité des 2/3

(dont le procès-verbal et le tableau d’émargement sont joints au présent accord)