

**ACCORD D'ENTREPRISE DE PERFORMANCE COLLECTIVE RELATIF A LA  
DUREE ET A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

---

**ENTRE**

**ENTRE LES SOUSSIGNES**

**CO-NECT SAS**

Dont le siège social est situé à Zone artisanale Bois de Lion 33240 PEUJARD  
Immatriculée au RCS sous le numéro 351 356 241  
Représentée par sa Présidente la société PR FINANCE, SAS, elle-même  
représentée par Monsieur Philippe RONDOT, son Président,

Ci-après dénommée « **La Société CO-NECT** »

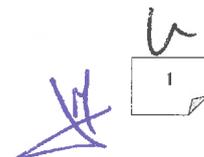
**D'une part**

**MARECHAL Jessica**, élue titulaire au CSE collège TAM INGENIEUR ET CADRE,

Ci-après dénommée « **Le salarié négociateur** »

**D'autre part,**

Il a été convenu la présente convention d'entreprise en application des articles L  
2232-23-1 et suivants du Code du travail :



## PREAMBULE

❖ Au 30 octobre 2020, trois sociétés LES ORTIGUES, PRO RENT et CLASS AFFAIRES EXPO ont fusionné. De cette fusion est née la SAS CO-NECT.

Les contrats de travail de l'ensemble des salariés de ces trois sociétés ont été transférés vers la SAS CO-NECT, par application des dispositions de l'article L1224-1 du Code du travail.

Deux des trois sociétés fusionnées - LES ORTIGUES et PRO RENT - appliquaient la convention collective nationale 3131: *Convention collective nationale des entreprises de la maintenance*,

La société CLASS AFFAIRES EXPO n'était quant à elle soumise à aucune convention collective.

Depuis le 30 octobre 2020, la convention collective nationale 3131 a été mise en cause par le jeu de cette fusion.

L'accord collectif d'aménagement et de réduction du temps de travail signé entre la société LES ORTIGUES et le délégué du personnel, le 12 septembre 2013, a été de facto mis en cause.

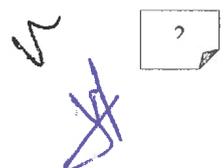
Le préavis de 3 mois a débuté au 30 octobre et s'est achevé au 30 janvier 2021.

❖ Par ailleurs, les activités de la nouvelle entité, la SAS CO-NECT, ont évolué vers l'application d'une nouvelle convention collective de branche : SYNTEC (*CCN des Bureaux d'études techniques et cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils.*)

Un accord de substitution après mise en cause de la convention collective nationale de branche a donc été signé entre la SAS CO -NECT et un salarié mandaté par un syndicat (CFDT) le 7 mai 2021.

Un référendum du personnel a été organisé et cet accord de substitution est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021.

Désormais et depuis cette date, la Convention Collective Nationale *des Bureaux d'études techniques et cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils* du 15 décembre 1987, étendue le 13 avril 1988, dénommée SYNTEC (*IDCC 1486, Brochure JO 3018*) trouve à s'appliquer dans les relations collectives et individuelles de travail au sein de la SAS CO-NECT et plus particulièrement ses clauses spécifiques au secteur d'activité de l'organisation des foires, salons et congrès (annexe 5- du 5 juillet 2001).



Compte tenu de la nature des activités de la Société, des différentes organisations du travail et des temps de travail nécessaires à la poursuite de son activité et à sa pérennité, une réflexion a porté sur les différentes options d'aménager le temps de travail du personnel, par catégorie et par type de mission.

Une négociation s'est donc ouverte sur la durée et l'aménagement du temps de travail.

L'objet du présent accord est donc relatif à la fixation de l'organisation du temps de travail au sein de la société CO-NECT. L'ensemble des normes qu'il institue constitue un tout indivisible.

Le présent accord est conclu en application de l'article L.2254-2 du Code du travail.

Ses objectifs sont les suivants :

- faire face aux effets délétères de la crise sanitaire de la COVID-19 et à l'arrêt brutal de l'activité de la Société CO-NECT à compter de mars 2020 durant 20 mois et à ses reprises chaotiques, dépendantes des mesures gouvernementales portant sur les interdictions d'évènements (foires, salons....) et/ou sur les restrictions (ex : les jauges),
- harmoniser l'organisation du temps de travail parmi les personnels des 3 sociétés fusionnées de manière à créer une situation homogène et égalitaire,
- assurer une grande flexibilité absolument indispensable dans le contexte actuel et eue égard à la nature des activités de la Société CO-NECT intimement liées à l'organisation d'évènements nécessitant la mise à disposition de personnel, dans des durées quotidiennes importantes et intenses mais sur des périodes courtes,
- éviter que cette flexibilité ne se répercute sur une hausse des coûts fixes (paiement d'heures supplémentaires aux taux majorés) et sur la facturation de nos clients dans un marché hautement concurrentiel et très fragilisé par la crise sanitaire,
- être la plus performante possible, pour faire face à la sauvegarde de la compétitivité,
- assurer la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise,
- concilier vie privée/vie professionnelle aux personnels, en donnant plus de choix aux salariés dans l'organisation de leur temps de travail, tout en maintenant la durée légale de 35 heures hebdomadaires (notamment avec la mise en place de jours non travaillés via le forfait annuel en jours, pour certains, via l'annualisation du temps de travail avec des semaines à 0 heure pour d'autres).
- La direction de l'entreprise depuis 2 ans a investi très significativement en recherche, innovation et développement. Cet effort a permis le déploiement d'un nouvel outil informatique de type ERP. Parallèlement au déploiement de cet outil, la direction a multiplié les initiatives pour

développer de nouvelles offres de services fortement digitalisées . Ses nouvelles offres sont directement accessibles à distance par les clients comme pour les salariés de l'entreprise en charge de les administrer.

- Harmoniser les statuts de tous les salariés.

Les dispositions de cet accord collectif d'entreprise se substituent :

- aux dispositions antérieures ayant le même objet contraires et incompatibles visées par la convention collective SYNTEC,
- aux dispositions antérieures ayant le même objet, contraires et incompatibles issues d'accords collectifs, d'engagements unilatéraux ou d'usages au sein de la SAS CO-NECT et des sociétés fusionnées qui ont préexisté,
- aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail,

Ainsi le présent accord vise à définir :

- le cadre et les règles adaptés à la conjoncture, la situation économique globale et la transformation du modèle économique de la Société CO-NECT
- une adaptation souple et rapide de l'organisation de l'entreprise à son environnement, ceci afin de préserver au mieux l'emploi et retrouver des capacités et une dynamique de développement.

## **CHAPITRE I- CADRE ET DEFINITION DE LA DUREE DU TRAVAIL**

### **ARTICLE 1 – DUREE ANNUELLE DE TRAVAIL**

Comme le prévoit la convention collective nationale de branche SYNTEC, la durée annuelle du temps de travail effectif dans l'entreprise est fixée sur une moyenne hebdomadaire de 35 h travaillées avec un seuil de 1607 heures par an.

### **ARTICLE 2 – DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Le temps de travail effectif est défini comme : « *le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.* »

Le temps de travail s'entend, pour le personnel non sédentaire comme le temps de travail effectif sur le lieu de l'opération à l'exclusion du temps de trajet pour se rendre sur le lieu de l'opération.

Ainsi le temps de trajet ne constitue pas un temps de travail effectif.

L'entreprise peut mettre à la disposition du personnel qui se déplace sur les opérations un véhicule qui transportera gratuitement les salariés qui le

souhaitent du siège au lieu de l'opération le matin à l'aller et le soir au retour ; ce transport reste toutefois une faculté, les salariés peuvent choisir de se rendre sur le lieu de l'opération par leur propre moyen uniquement dans la zone 1 (cercle des 40 kms à vol d'oiseau du siège social).

### **ARTICLE 3 - LES HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire de 35 heures, à la demande préalable et expresse de l'employeur ou du supérieur hiérarchique, donnent lieu à des majorations de salaire de 25% pour les 8 premières heures et 50% au-delà.

Tout ou partie du paiement des heures peut être remplacé par un repos compensateur équivalent, sur décision de l'employeur.

Les modalités de prise du repos compensateur de remplacement seront fixées à l'article 8 du chapitre II du présent accord.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires au sein de la SAS CO-NECT est fixé à 220 heures.

Toute heure supplémentaire récupérée par un repos compensateur n'entrera pas dans le contingent du contingent annuel d'heures supplémentaires.

### **ARTICLE 4 - INDEMNITES DE TRAJET**

Conformément à l'art 2 du CH 1 du présent document, il rappelle que pour le personnel non sédentarisé le temps du trajet domicile / lieu de l'opération (et lieu de l'opération/ domicile) ne constitue pas un temps de travail effectif. Cf article L3121-4 du Code du Travail.

Des moyens de transport peuvent être mis à la disposition du personnel si celui-ci ne veut pas s'y rendre par ses propres moyens.

Mais cela reste une simple faculté et les salariés peuvent choisir de se rendre sur le lieu de l'opération par leurs propres moyens mais uniquement dans la zone 1 (cercle des 40km).

Le temps de trajet (hors périmètre des 40 km) pour se rendre sur les opérations donne lieu à une compensation sous la forme d'une indemnité de trajet telle que prévue au barème de l'entreprise visé en annexe 1.

*a*

5

*[Signature]*

## **CHAPITRE II – ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SELON MODULATION**

Pour assurer sa compétitivité sur son marché, et par voie de conséquences maintenir (et développer) l'emploi, la société CO-NECT est contrainte de rechercher toutes les solutions pour améliorer ses capacités de réaction aux demandes de la clientèle tout en allégeant les surcoûts, sans léser les intérêts réciproques de la société et de ses salariés.

Pour atteindre ce but, il apparaît nécessaire de prolonger la mise en place d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, tel que prévu par les dispositions des articles L. 3121-41 du Code du travail et suivants. Un tel aménagement permet un décompte des heures supplémentaires dans un cadre plus large que le cadre hebdomadaire.

Un accord d'aménagement du temps de travail, selon une annualisation, par modulation du temps de travail s'avère nécessaire.

### **ARTICLE 1 – OBJET**

Le présent chapitre a pour objet notamment de :

- définir son champ d'application ;
- déterminer la période de référence à l'issue de laquelle les heures supplémentaires seront décomptées ;
- préciser les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail ;
- prévoir le lissage de la rémunération ;
- préciser les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés concernés, les absences ainsi que les arrivées et départs en cours de période de référence ;

### **ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION**

L'organisation du temps de travail sur l'année est applicable à l'ensemble des salariés de la société CO-NECT, titulaires d'un CDI ou d'un CDD, qui :

- ne bénéficient pas d'une convention de forfait annuel en jours,
- ne font pas partie du personnel administratif et financier ou au personnel dédié aux fonctions supports (comme le Bureau d'études, la Communication, Les Commerciaux ).

### **ARTICLE 3 – MODALITES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL – PERIODE DE REFERENCE**

Dans le cadre d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, les parties décident d'une organisation du temps de travail sur l'année, la durée hebdomadaire de travail augmentera ou diminuera, en fonction de la charge de travail, dans le cadre d'une période de référence de 12 mois de date à date allant du 1<sup>er</sup> JANVIER au 31 DECEMBRE de l'année N. Cet aménagement du temps de travail repose sur une alternance de périodes hautes, moyennes et basses d'activité, selon les besoins et contraintes de l'entreprise.

La période de référence de la durée du travail des salariés en CDD correspond à la durée d'emploi inscrite au contrat de travail si la durée de leur contrat de travail à durée déterminée, renouvellement inclus est inférieure à 1 an.

### **ARTICLE 4 – PROGRAMMATION INDICATIVE COLLECTIVE DES VARIATIONS DE L'HORAIRE HEBDOMADAIRE**

Pour les salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) à temps complet, la durée annuelle de travail est fixée à 1607 heures correspondant à une moyenne de travail de 35 heures par semaines sur une période de référence de 12 mois consécutifs, journée de solidarité incluse et calculée sur la base d'un droit intégral à congés payés.

En période de forte activité, l'horaire hebdomadaire pourra atteindre 60 heures par semaine, avec une durée journalière de travail maximale de 12 heures, dans les conditions fixées par les dispositions particulières relatives au secteur d'activité d'organisation des foires, salons et congrès s'y rapportant.

En période de moyenne activité, l'horaire hebdomadaire pourra être ramené à 35 heures par semaine.

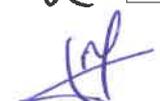
En période de faible activité, l'horaire hebdomadaire pourra être ramené à 0 heure par semaine.

L'horaire hebdomadaire ne pourra excéder 60 heures sur 3 semaines consécutives.cf supra.

Il sera établi pour chaque période de référence un calendrier avec un focus par trimestre permettant un ajustement de planification. Il pourra également, le cas échéant, être établi des calendriers individuels.

Le programme indicatif est fixé en annexe 2 pour l'année de référence 2022.

Cette programmation n'est qu'indicative, elle pourra être modifiée par l'entreprise au cours de la période de décompte de l'horaire, afin de l'adapter à

A 7  


l'évolution de la situation économique et aux variations imprévisibles de la charge de travail. Ces modifications éventuelles interviendront en tout état de cause dans les conditions et délais de prévenance visés à l'article 6 du présent accord.

#### **ARTICLE 5 - REMUNERATION**

Le salaire de base des personnels annualisés sera indépendant de l'horaire réellement effectué dans le mois : la rémunération sera lissée sur l'année sur une base de 35 heures hebdomadaires pour un salarié à temps complet.

#### **ARTICLE 6 - CONDITIONS ET DELAIS DE PREVENANCE DES CHANGEMENTS DE DUREE ET / OU DES HORAIRES DE TRAVAIL**

La répartition de la durée et / ou des horaires de travail des salariés pourront être modifiées en cas de :

- Accroissement ou baisse temporaire d'activité
- Absence de salariés
- Contre-indications médicales empêchant un salarié d'accomplir l'ensemble de ses missions
- Demandes urgentes et de dernière minute des clients de l'entreprise  
.....

Que la programmation des variations d'horaires soit, collective ou individuelle, au cours de la période de décompte de l'horaire, les salariés seront informés par courrier électronique, SMS et sur ODOO, des changements de durée ou des horaires hebdomadaires de travail dans un délai minimal de 3 jours calendaires avant le changement et en cas d'absence de salariés ou de sous-traitants non prévue.

#### **ARTICLE 7 - MODALITES PRATIQUES D'ENCADREMENT DES SALARIES :**

##### **ARTICLE 7.1. Le contingent annuel d'heures supplémentaires**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé dans le cadre de cette annualisation par modulation du temps de travail à 220 heures.



A handwritten signature is visible in the bottom right corner of the page, next to a small rectangular box containing the letter 'R'.

## ARTICLE 7.2. Limites pour le décompte des heures supplémentaires

- Pour les contrats de travail à durée indéterminée (CDI) à temps complet

Sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures effectives de travail du salarié excédant la durée annuelle de 1607 heures effectuées sur la période de référence, compte tenu de la compensation arithmétique des augmentations de l'horaire hebdomadaire en période de forte activité et des diminutions de l'horaire hebdomadaire en période de faible activité, tout en tenant compte des périodes de moyenne activité.

Les heures effectuées au-delà de 1607 heures sur la période de référence correspondant à 35 heures en moyenne sur la période de références seront rémunérées, à la discrétion de la SAS CO-NECT, sous forme d'heures supplémentaires aux taux majorés (25% pour les heures au-delà de 1607 heures et en-deçà de 1972 heures ; 50% pour les heures au-delà de 1972 heures).

Elles peuvent également, à la discrétion de la SAS CO-NECT, faire l'objet d'un repos compensateur de remplacement équivalent (*dans ce cas-là, elles ne sont pas prises en compte dans le décompte du contingent annuel d'heures supplémentaires*) ou sous réserve d'un accord entre le salarié concerné la société dans ce dernier cas, seront reconductibles sur l'année suivante.

Un suivi mensuel des compteurs individuels de chacun des salariés leur sera remis en fin de mois par messagerie électronique et /ou en mains propres contre décharge.

Ce n'est qu'au mois de décembre de l'année de référence que le décompte individuel définitif sera réalisé et que les majorations des heures supplémentaires effectivement réalisées seront payées ou récupérées ou reportées le cas échéant.

Ce décompte fera apparaître un solde positif ou un solde négatif.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà des amplitudes maximales (cf-article 4) ne feront l'objet d'aucune disposition particulière autre que celles prévues à cet article contrairement aux dispositions prévues par la convention collective SYNTEC.

- S'il apparaît que **le solde du compteur individuel du temps de travail est positif**, les heures effectuées au-delà de la moyenne hebdomadaire, ont la nature d'heures supplémentaires et seront traitées comme telles.

Chacune de ces heures pourra faire l'objet soit du paiement, soit d'une récupération, soit d'un report sur la période suivante.

En cas de report sur l'année suivante, un accord écrit entre le salarié la société sera nécessaire.

➤ S'il apparaît que **le solde du compteur individuel du temps de travail est négatif**, les heures non effectuées pourront être reportées sur l'année suivante dans le cadre d'un accord écrit entre le salarié et la société.

- Pour les contrats de travail à durée déterminée (CDD) à temps complet

Pour les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) à temps complet inférieur à un an, la durée du travail sera calculée en fonction de la durée dudit contrat en multipliant le nombre de semaines qu'il comporte, par 35 heures, sous déduction des jours fériés (décomptés comme 7 heures de travail) compris dans ladite période.

Seront des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de cette moyenne.

### **ARTICLE 7.3. Embauche ou rupture du contrat en cours d'année**

Pour les salariés en CDI arrivés ou quittant la société en cours de période de référence, la durée annuelle de travail telle que définie à l'article 3 sera proratisée en conséquence en tenant compte des droits à congés payés et des jours fériés compris dans la période de référence.

La durée du travail sera déterminée en multipliant par 35 heures le nombre de semaines comprises dans la période de référence réduite, sous déduction des droits acquis à congés payés et des jours fériés compris dans ladite période.

### **ARTICLE 7.4. - Absences du salarié en cours de période de référence**

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisation d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le Salarié.

Les absences sont comptabilisées en fonction du nombre d'heures de travail planifiées dans le cadre du planning prévisionnel des horaires définis que le Salarié aurait dû effectuer s'il n'avait pas été absent.

Sauf disposition légale ou conventionnelle assimilant les périodes d'absence à du temps de travail effectif, les absences ne constituent pas du temps de travail effectif dans le cadre de l'annualisation. Elles ne peuvent pas, dès lors, être prises

en compte pour le décompte du temps de travail effectué au cours de la période de référence.

Ces heures non travaillées au cours de la période de décompte de l'horaire sont déduites, au moment où l'absence se produit, de la rémunération mensuelle lissée.

### **ARTICLE 8 - MODALITES DE PRISE DU REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT**

Le repos compensateur de remplacement est pris par journée entière selon le choix du salarié suivant la date à laquelle le salarié aura été informé de son crédit de repos compensateur de remplacement et avant le terme de la période de référence (cf Art.3 Ch II)

Le droit à contrepartie obligatoire en repos est réputé ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures.

Par ailleurs, le repos compensateur de remplacement ne peut être accolé à une période de congé payé, sauf si l'employeur a donné son accord exprès à cet accolement.

La demande de prise du repos compensateur doit être adressée au minimum 15 jours ouvrés avant la date à laquelle le salarié envisage de prendre son repos par par courriel et/ou courrier remis en main propre contre décharge.

L'employeur dispose d'un délai 7 jours ouvrés à compter de la réception de la demande pour y répondre.

En cas de refus de l'employeur, un nouveau délai - commence à courir dans la période de référence (cf Art.3 Ch II) pour que le salarié utilise le quantum de repos compensateur de remplacement que l'employeur a refusé d'accorder.

L'employeur pourra, le cas échéant, refuser à plusieurs reprises la demande du salarié.

### CHAPITRE III – CONVENTION DE FORFAIT ANNUEL EN JOURS

Les périodes de confinement dues à la Crise sanitaire de la COVID-19 ont amené plusieurs catégories de personnel à télétravailler et à devoir organiser la journée de travail en grande autonomie et indépendance.

Plusieurs catégories de salariés ont pu gérer, dans ce contexte, en responsabilité leur temps de travail, afin que leurs missions soient assurées efficacement tout en tenant compte de leur vie privée.

Les résultats ont été probants et la Société CO-NECT a ainsi pu sortir de la crise avec le maintien d'un collectif de salariés opérationnels pour se saisir de la relance.

En outre, la multiplication des nouvelles offres proposées par l'entreprise comme CO-NECT&Vous, CO-NEXPO, l'Intranet de l'entreprise, et toutes les futures offres à venir, permettront de plus en plus au personnel de pouvoir disposer d'une large autonomie, d'un pouvoir d'initiative et d'une grande latitude dans leur organisation de travail et la gestion de leur temps.

Par ailleurs CO-NECT a équipé l'ensemble des catégories de personnel concerné d'équipements et de moyens de travail à distance. Cette disposition leur permettant de pouvoir disposer encore plus d'autonomie, d'initiative dans l'organisation de leur travail et la gestion de leur temps.

Certains également ont vocation à effectuer des missions itinérantes rendant extrêmement complexe la prédétermination de leur temps de travail.

Les parties signataires ont souhaité mettre en place le forfait annuel en jours pour répondre aux besoins de l'entreprise et des salariés autonomes dans l'organisation de leur travail au sens du présent accord, dans des conditions dérogatoires de la Convention collective nationale de Branche applicable, la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieur-conseil et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987.

Les parties souhaitent rappeler la nécessité de garantir le respect des repos quotidien et hebdomadaire et de veiller régulièrement à ce que la charge de travail des salariés en forfait en jours reste raisonnable et permette une bonne répartition dans le temps de leur travail. La procédure de suivi et de contrôle de la durée du travail des salariés concernés, instituée par le présent accord, concourt à cet objectif.



## **ARTICLE 1 – SALARIES CONCERNES**

Le présent chapitre est applicable :

- aux ETAM relevant de la Position à minima 2.3, Coefficient 355
- aux Ingénieurs et Cadres toute position confondue.

Ces salariés pour pouvoir être soumis à une convention forfait annuel en jours sont :

- les Cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

OU

- les salariés qui se trouvent dans l'impossibilité de prédéterminer la durée du temps de travail et disposer d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Cette liste pourra être modifiée par un avenant du présent accord en cas de mise à jour de la classification des emplois.

## **ARTICLE 2 – CARACTERISTIQUES DES CONVENTIONS INDIVIDUELLES DE FORFAIT EN JOURS**

### **2.1. Conditions de mise en place**

La mise en place d'un forfait annuel en jours est subordonnée à la conclusion avec les salariés visés par le présent accord d'une convention individuelle de forfait.

La convention individuelle de forfait annuel en jours doit faire l'objet d'un écrit signé, contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci, entre l'entreprise et les salariés concernés.

La convention individuelle de forfait en jours doit faire référence au présent accord et indiquer :

- la catégorie professionnelle à laquelle le salarié appartient ;
- le nombre de jours travaillés dans l'année ;
- la rémunération correspondante.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait jours sur l'année ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

## **2.2. Nombre de jours travaillés et période de référence du forfait**

Le nombre de jours travaillés est fixé à hauteur de 218 jours par an.

Ce chiffre correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés.

Dans le cas contraire, ce nombre doit être réajusté en conséquence.

Les congés supplémentaires légaux ou conventionnels doivent être déduits de ce volume forfaitaire en jours.

Le nombre de jours compris dans le forfait peut, par exception, être supérieur en cas de renonciation à des jours de repos.

La période de référence annuelle de décompte des jours travaillés est fixée du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre. Le terme « année » dans le présent accord correspond à la période de référence telle que déterminée ci-dessus.

## **2.3. Décompte du temps de travail**

Le temps de travail des salariés en forfait en jours est décompté en journées.

Les salariés organisent librement leur temps de travail en prenant en compte les contraintes organisationnelles de l'entreprise, des partenaires concourant à l'activité, ainsi que les besoins des clients.

Ils sont toutefois tenus de respecter :

- un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ;
- un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien, soit 35 heures au total.

Ces limites n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures par jour mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

Le nombre de journées travaillées, de repos ainsi que le bénéfice des repos quotidien et hebdomadaire sont déclarés par les salariés selon la procédure prévue à l'article 3.1.1.

Aux termes de l'article L. 3121-62 du Code du travail, le salarié en forfait-jours n'est pas soumis :

- à la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-27 du Code du travail, soit 35 heures par semaine ;
- à la durée quotidienne maximale de travail prévue à l'article L. 3121-18 du Code du travail, soit 10 heures par jour ;

- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues à l'article L. 3121-20 et L.3121-22 du Code du travail, soient 48 heures pour une semaine et 44 ou 46 heures sur 12 semaines.

#### **2.4. Nombre de jours de repos**

Un nombre de jours de repos est déterminé chaque année pour respecter le nombre de jours travaillés prévus dans la convention individuelle de forfait en jours.

La méthode de calcul pour définir le nombre de jours de repos est la suivante :

Nombre de jours calendaires de l'année concernée

Nombre de jours de repos hebdomadaire  
Nombre de jours fériés chômés tombant un jour ouvré  
Nombre de jours de congés payés octroyés par l'entreprise  
Nombre de jours travaillés  
= Nombre de jours de repos par an.

Ce calcul ne comprend pas les congés supplémentaires légaux ou conventionnels (congés d'ancienneté, congés pour événements familiaux, congé de maternité ou paternité, etc.) lesquels se déduisent du nombre de jours travaillés.

#### **2.5. Prise en compte des absences, entrées et sorties en cours d'année**

##### **2.5.1. Prise en compte des entrées et des sorties en cours d'année**

En cas d'arrivée ou de conclusion de convention individuelle de forfait en cours de période, le nombre de jours travaillés est déterminé proportionnellement au temps de présence du salarié au cours de la période de référence considérée.

En cas de départ en cours de période, le nombre de jours travaillés est déterminé prorata temporis.

L'acquisition des jours de repos est calculée proportionnellement au nombre de jours travaillés.

En cas d'arrivée ou de départ d'un salarié en cours de période, la rémunération sera calculée au prorata du nombre de jours effectivement travaillés au cours de la période de référence.

Etant précisé qu'en cas d'arrivée en cours d'année, il est tenu compte, pour déterminer le nombre de jours de travail à effectuer dans le cadre du forfait, du fait que les droits à congés payés du salarié sont incomplets.

En cas de départ du salarié en cours de période, les jours de congés acquis et non pris à la date de rupture devront être payés. En revanche, les congés pris à tort seront déduits du solde de tout compte.

Dès lors, dans le cas d'une année incomplète, le nombre de jours à effectuer est calculé selon la formule suivante :

Nombre de jours à travailler = (218 x nombre de jours ouvrés sur la période\*) / nombre de jours ouvrés sur l'année

\* Ce nombre de jours étant augmenté du nombre de jours de congés en cours d'acquisition.

*Exemple de calcul pour 2021 :*

*Salarié embauché le 1<sup>er</sup> octobre 2021 avec une convention individuelle de forfait en jours de 218 jours.*

*Nombre de jours ouvrés sur la période du 01/10/2021 au 31/12/2021 : 92 jours calendaires – 26 (jours de repos hebdomadaires) – 2 (jours fériés chômés sur ladite période) = 64*

*Nombre de jours ouvrés sur l'année 2021 : 365 – 104 (jours de repos hebdomadaires) – 7 (jours fériés chômés sur ladite période) = 254*

*Détermination des jours travaillés du salarié arrivé le 1<sup>er</sup> octobre 2021 :*

*$((218+25) \times 64) / 254 = 61,22$  jours, arrondis à 62 jours.*

## **2.5.2. Prise en compte des absences**

### **2.5.2.1. Incidence des absences sur les jours de repos**

Les absences d'un ou plusieurs jours (maladie, congés maternité et paternité, exercice du droit de grève, etc.) n'ont aucune incidence sur le nombre de jours de repos. La (ou les) journée(s) d'absence sont déduites du nombre de jours annuels à travailler prévu par la convention individuelle de forfait.

### **2.5.2.2. Valorisation des absences**

La journée d'absence est valorisée par le rapport entre la rémunération annuelle brute et le nombre de jours de travail prévus dans la convention de forfait.

Elle est déterminée par le calcul suivant :

$$\left[ \frac{\text{Rémunération brute mensuelle de base} \times 12}{\text{nombre de jours travaillés prévus dans la convention de forfait}} \right] \times \text{nombre de jours d'absence}$$

### **2.5.3. Prise en compte des sorties en cours d'année**

En cas de départ en cours d'année, la part de la rémunération à laquelle le salarié a droit, en sus de la rémunération des congés payés acquis au cours de la période de référence et, le cas échéant, des congés payés non pris, est déterminée par la formule suivante :

Nombre de jours travaillés (avec les jours fériés mais sans les repos pris) x  
rémunération journalière

La rémunération journalière correspond au rapport entre la rémunération annuelle brute et le nombre de jours payés sur l'année.

## **2.6 Renonciation à des jours de repos**

### **2.6.1. Nombre maximal de jours travaillés**

Le nombre maximal de jours travaillés dans l'année est de 230 jours. La renonciation à des jours de repos ne peut en aucun cas permettre de travailler au-delà de ce plafond.

### **2.6.2. Rémunération du temps de travail supplémentaire**

La renonciation à des jours de repos est formalisée dans un avenant à la convention individuelle de forfait avant sa mise en œuvre. Cet avenant est valable pour l'année en cours et ne peut pas être reconduit de manière tacite.

Les jours travaillés au-delà du nombre de jours prévu dans la convention de forfait font l'objet d'une majoration égale à 20% jusqu'à 222 jours et 35% au-delà en application de l'avenant mentionné à l'alinéa précédent.

Elle sera versée au plus tard avec la paie du mois suivant.

## **2.7 Prise des jours de repos**

La prise des jours de repos permettant de respecter le nombre de journées travaillées dans l'année fixé par la convention individuelle de forfait se fait par journées entières. Les jours de repos non pris au cours de l'année sont perdus.

Le responsable hiérarchique peut, le cas échéant, imposer au salarié la prise de jours de repos s'il constate que le nombre de journées de repos est insuffisant

*N*

*[Signature]*

pour permettre de respecter en fin d'année le nombre maximum de journées travaillées.

A l'exception des congés annuels estivaux et hivernaux pris dans l'entreprise pour cause de fermeture ou de période de très basse activité ( traditionnellement période des 3 premières semaines d'aout ou dernière de juillet et 2 premières d'août, et période entre le 24 décembre et le 1<sup>er</sup> janvier) , le positionnement des jours de repos par journée entière travaillée du salarié en forfait annuel en jours se fait aux 2/3 à l'initiative de l'employeur et à 1/3 à celle du salarié, avec un délai de prévenance de 2 semaines, dans le respect du fonctionnement du service dont il dépend.

Un suivi des prises et décomptes de jours de repos sera effectué par la Direction qui centralisera les demandes. Toute demande devra être validée par un supérieur hiérarchique.

## **2.8. Forfait en jours réduits**

La convention individuelle de forfait en jours peut prévoir un nombre de jours travaillés réduit par l'attribution de jours de repos supplémentaires.

Le salarié dans ce cas est rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait. La charge de travail doit alors tenir compte de la réduction convenue.

## **2.9. Rémunération**

Les salariés en forfait en jours perçoivent une rémunération mensuelle forfaitaire. Elle ne doit pas être sans rapport avec les sujétions qui leur sont imposées.

La rémunération est fixée sur l'année et versée mensuellement indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

À cette rémunération s'ajouteront les autres éléments de salaires prévus par la convention collective.

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail majorée de 20%.

Si le salarié concerné par ce forfait jours était déjà soumis avant la prise d'effet dudit accord collectif à une convention de forfait annuel en jours ce niveau de salaire sera maintenu et ne fera pas l'objet d'une majoration de sa rémunération, puisque le nombre de jours travaillés n'est pas modifié, ni sa charge de travail.

### **ARTICLE 3 – SUIVI DE LA CHARGE DE TRAVAIL, ENTRETIEN INDIVIDUEL ET DROIT A LA DECONNEXION**

#### **3.1. Suivi de la charge de travail**

##### **3.1.1. Relevé déclaratif des journées de travail**

Compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, le respect des dispositions contractuelles et légales sera suivi au moyen d'un système déclaratif, chaque salarié en forfait-jours remplissant le document de suivi du forfait mis à sa disposition à cet effet.

Ce document de suivi du forfait fera apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés, en :

- repos hebdomadaire ;
- congés payés ;
- congés conventionnels éventuels (congés supplémentaires,
- jours fériés chômés ;
- jour de repos lié au forfait.

Cet outil de suivi devra également mentionner les temps de repos hebdomadaires et quotidiens de travail.

Ce document rappellera la nécessité de respecter une amplitude et une charge de travail, raisonnables, et une bonne répartition dans le temps du travail du salarié.

Il réservera un emplacement dédié aux observations éventuelles du salarié.

Les déclarations sont signées par le salarié et envoyées mensuellement par mail au supérieur hiérarchique pour validation, avant transmission au service des ressources humaines.

S'il constate des anomalies, le responsable hiérarchique organise un entretien avec le salarié concerné dans les meilleurs délais. Au cours de cet entretien, le responsable et le salarié en déterminent les raisons et recherchent les mesures à prendre afin de remédier à cette situation

Afin de ne pas dépasser le plafond convenu, les salariés soumis à une convention individuelle de forfait annuel en jours bénéficieront de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année sur l'autre en fonction notamment des jours chômés. Ce nombre de jours de repos est également réduit au prorata temporis en cas d'année incomplète.

### **3.1.2. Dispositif d'alerte**

Le salarié peut alerter par écrit (mail, courrier remis en main propre contre décharge) son responsable hiérarchique sur ses difficultés dans la prise effective de ses repos quotidien et hebdomadaire et/ou sur l'organisation et sa charge de travail.

Il appartient au responsable hiérarchique d'organiser un entretien dans les plus brefs délais et, au plus tard, dans un délai de 8 jours. Cet entretien ne se substitue pas à celui mentionné à l'article 3.2.

Au cours de l'entretien, le responsable hiérarchique analyse avec le salarié les difficultés rencontrées et met en œuvre des actions pour lui permettre de mieux maîtriser sa charge de travail et lui garantir des repos effectifs. Ces mesures feront l'objet d'un compte rendu écrit et d'un suivi.

L'employeur transmettra une fois par an au CSE dans le cadre des dispositions légales et réglementaires le nombre d'alertes émises par les salariés ainsi que les mesures prises pour pallier ces difficultés. Il en va de même en cas de situation exceptionnelle intervenant avant l'échéance annuelle.

### **3.2. Entretien individuel**

Le salarié en forfait jours bénéficie au minimum d'un entretien par an avec la Direction générale ou le supérieur hiérarchique.

Au cours de cet entretien, sont évoquées

- la charge de travail du salarié ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle
- la durée des trajets professionnels
- sa rémunération.

En outre, sera évoquée l'amplitude des journées d'activité qui doit demeurer raisonnable et assurer une bonne répartition dans le temps de son travail.

Au regard des constats effectués, le salarié et son responsable hiérarchique arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés. Les solutions et mesures sont alors consignées dans le compte-rendu de cet entretien.

Le salarié et le responsable hiérarchique examinent si possible, à l'occasion de cet entretien, la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations éventuellement nécessaires en termes d'organisation du travail.

À l'issue de l'entretien, un formulaire d'entretien annuel sera rempli par le supérieur hiérarchique afin de renseigner chacun des différents thèmes abordés et signé par le salarié après qu'il ait porté d'éventuelles observations dans les encadrés réservés à cet effet.

### **3.3. Exercice du droit à la déconnexion**

Le salarié en forfait en jours n'est pas tenu de consulter ses outils numériques professionnels (messagerie, application, logiciel, internet, intranet, etc) en dehors de ses jours de travail, que ce soit au moyen du matériel professionnel mis à sa disposition par l'employeur, ou de son matériel personnel (ordinateur, tablette, téléphone mobile, filaire, etc)..

Il est recommandé aux salariés de ne pas contacter les autres salariés, par téléphone ou courriel, en dehors des horaires habituels de travail, pendant les weekends, jours fériés et congés payés, ou pendant les périodes de suspension du contrat de travail.

En cas de circonstances exceptionnelles tenant à l'urgence ou à l'importance de la situation, des dérogations au droit à la déconnexion pourront être mises en œuvre. Il s'agit d'un fait qui ne pourrait pas attendre le retour au travail du salarié sans générer un préjudice important pour l'entreprise.

La convention individuelle de forfait en jours rappelle explicitement le droit à la déconnexion.

## **CHAPITRE IV – IMPACT DE LA MISE EN ŒUVRE SUR LA SITUATION DES SALARIÉS**

Conformément aux dispositions de l'article L 2254 – 2 III du code du travail, les stipulations du présent accord se substitueront de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail des salariés concernés.

L'accord modifiant un dispositif de forfait annuel issue de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail signé sous l'égide d'une des trois sociétés fusionnées -LES ORTIGUES-, l'acceptation de l'application de l'accord par les salariés, conformément aux III et IV de l'article L 2254 – 2 du code du travail, entraîne de plein droit l'application des stipulations de l'accord relatives au dispositif de forfait annuel.

Les salariés dont les contrats de travail avant signature de l'accord contiennent des dispositions contraires aux dispositions du présent accord en sont informés par courrier remis en main propre contre décharge ou par courrier recommandé avec accusé de réception (RAR électronique éventuellement).

Ils disposeront d'un délai d'un mois à compter de la date de réception du document d'information précité pour faire connaître leur refus par écrit à l'employeur.

En l'absence de réponse adressée dans ce délai par tout moyen conférant date certaine, les salariés seront réputés avoir accepté l'application de l'accord à leur contrat de travail.

En cas de refus, l'employeur disposera d'un délai de deux mois pour engager une procédure de licenciement pour cause réelle et sérieuse

Les salariés, ayant refusé la modification de leur contrat de travail résultant de l'application de l'accord et ayant fait l'objet d'une procédure de licenciement pour ce motif spécifique, bénéficient des droits habituels liés au licenciement et d'un abondement de son compte personnel de formation à hauteur de 3000 €.

## **CHAPITRE V – DISPOSITIONS FINALES**

### **ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD**

L'accord s'applique à l'ensemble des établissements de la société CO-NECT situés en France :

- CO-NECT Bordeaux - 17 avenue Georges Brassens 33240 PEUJARD
- CO-NECT Lyon - 14/16 av Barthelemy Thimonnier 69300 CALUIRE
- CO-NECT Paris - 2 place de la porte de Versailles 75015 PARIS

Cet accord s'applique à l'ensemble du personnel présent au moment de sa signature et au personnel qui serait embauché ultérieurement.

### **ARTICLE 2 – DUREE D'APPLICATION**

Le présent accord, conclu pour une durée de 5 ans, s'applique à compter de son entrée en vigueur conformément à l'art 5 tel que ci-dessous défini.

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par tout ou partie des signataires, dans les conditions prévues aux articles L 2261-9, L 2261-10, L 2261-11 et L 2261-13 du Code du travail.

### **ARTICLE 3 – SUIVI REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD**

Les parties au présent accord sont convenues de se réunir une fois par an pour analyser ensemble les conditions de la mise en œuvre de l'accord.

Chacune des parties fera ses meilleurs efforts pour trouver des solutions opérationnelles aux difficultés pratiques éventuellement rencontrées de nature à

répondre aux exigences en matière de santé et de sécurité au travail tout en arrêtant les principes d'une organisation performante.

Le présent accord peut être révisé dans les mêmes conditions qu'il a été conclu, dans les conditions prévues par le code du travail.

L'accord peut être dénoncé, moyennant le respect d'un préavis de trois mois, dans les conditions prévues par le code du travail.

#### **ARTICLE 4 - DEPOT LEGAL & PUBLICITE**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la DREETS NOUVELLE-AQUITAINE, UNITE DEPARTEMENTALE DE LA GIRONDE et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de BORDEAUX.

Ces dépôts seront effectués par l'employeur.

Conformément à la loi, le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L 2231-6 et D 2231-2 du Code du travail, à savoir via le portail de téléprocédures [www.téléaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.téléaccords.travail-emploi.gouv.fr) ainsi qu'un exemplaire papier au Conseil de prud'hommes de BORDEAUX.

L'accord sera diffusé par voie d'affichage à sa prise d'effet dans les locaux de l'entreprise.

#### **ARTICLE 5 - ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD**

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt à la DREETS NOUVELLE-AQUITAINE, UNITE DEPARTEMENTALE DE LA GIRONDE et au Conseil de prud'hommes de BORDEAUX.

Fait à PEUJARD le 29 mars 2022

en cinq exemplaires,

"Nom du signataire pour l'entreprise"

*Philippe ROUBAT*  
CO-NECT

ZONE D'ACTIVITÉS BOIS DE LIGN - 31240 PEUJARD  
TÉL : +33 5 57 94 80 80 - FAX : +33 5 57 6815 05

SAS AU CAPITAL DE 1 200 000€ - RCS Bordeaux  
N°IDENT. FR 90 351 356 241 - SIRET 351 356 241 00023



"Prénom(s) et Nom du salarié négociateur"

Jessica MARECHAL



## Indemnités de trajet

Zone	Km	Montant *
A	0 - 40	0
B	40 - 100	25 euros
C	100 - 200	50 euros
D	200 - 300	75 euros
...	+100 km	+ 25 euros

\* Valable pour un aller

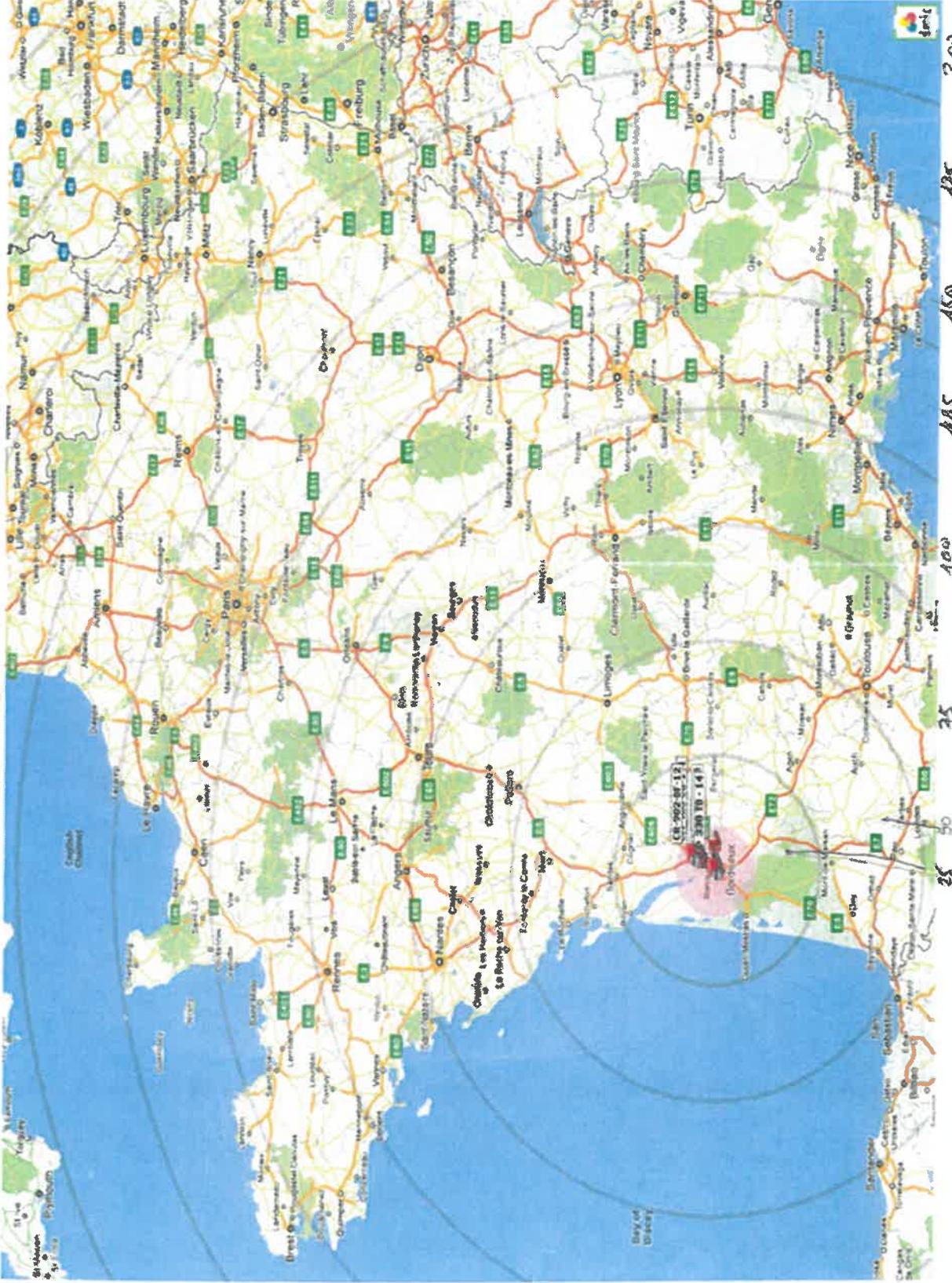
Ci-après la carte des zones au départ de Peujard.

Esiste il 24/08/2013 il 15:27  
evento del Savi GPS (2 04 1077)  
<http://www.dnbc.it>

Zona B (40-100km)  
25E

Zona A (100-200km)  
50E

Zona Surround  
100km around  
425E



25 50 75 100 125 150 175 200 225 250

2

25

A

## Annualisation année 2022 (Heures mensuelles prévisibles modulées)

