

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF
A LA SEMAINE DE TRAVAIL DE QUATRE JOURS**

ENTRE :

La Société GROUPE LDLC représentée par Monsieur Olivier Villemonte de la Clergerie en sa qualité de Directeur Général, SA à directoire au capital de 1.137.979,08 euros, immatriculée au Registre du Commerce et des sociétés sous le numéro 403 554181- RCS Lyon, dont le siège social est situé 2 rue des érables – 69760 LIMONEST.

D'UNE PART,

ET,

Les Organisations syndicales suivantes au sein de la Société GROUPE LDLC :

La CFDT représentée par Monsieur Patrick LUSSON agissant en sa qualité de Délégué Syndical,

La CGT représentée par Madame Myriam LETONDOT agissant en sa qualité de Déléguée Syndicale,

La CFE-CGC représentée par Madame Aurore GRANGE et par Madame Delphine BREJOIN, agissant en leur qualité de Déléguées Syndicales.

D'AUTRE PART,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE

La politique sociale de l'entreprise est guidée depuis plusieurs années par le souci d'assurer auprès de l'ensemble des collaborateurs un véritable bien-être au travail tout en préservant la compétitivité économique de l'entreprise.

La notion de bien-être au travail est un concept englobant qui fait référence à un sentiment général de satisfaction et d'épanouissement dans et par le travail.

Le bien-être met l'accent sur la perception personnelle et collective des situations et des contraintes de la sphère professionnelle. Le sens de ces réalités a, pour chacun, des conséquences physiques, psychologiques, émotionnelles et psychosociales et se traduit, en outre, par un certain niveau d'efficacité pour l'entreprise.

Aussi, la Direction est convaincue que cette approche sociale, reposant sur le bien-être au travail, développera dans l'entreprise une conception de l'efficacité et de la performance respectueuse de la santé de ses salariés, favorisant leur motivation et leur implication dans le travail et contribuant à l'épanouissement professionnel des salariés tout en améliorant l'ambiance de travail au sein des équipes.

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

Autrement dit, au lieu de travailler sur cinq jours ouvrés, les salariés travailleront sur 4 jours, et bénéficieront ainsi d'une journée entière non travaillée.

Aussi, la Direction a pris la décision d'associer à cette démarche une réduction de la durée hebdomadaire du travail, celle-ci passant de 35 heures à 32 heures, réparties sur 4 jours.

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

CHAPITRE I – CLAUSES GENERALES

Article 1. Champ d'application du présent accord

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. Substitution du présent accord aux dispositions collectives applicables

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord les dispositions suivantes cessent de s'appliquer :

- L'accord d'entreprise relative à la réduction du temps de travail du 12/09/2001 ainsi que les avenants N°1 du 28/11/2002 et l'avenant N°2 du 20/02/2003 ;
- Les dispositions de l'article 3-2 de l'accord de substitution du 30/10/2018 ;
- Les dispositions relatives à l'autorisation d'absence pour formalité administrative prévues à l'article 5 de l'accord de négociation annuel obligation du 23/04/2018 ;
- L'article 5 de l'accord sur l'organisation de l'aménagement du temps de travail au sein de la société Rue du commerce du 27/04/2018 relatif à la convention annuel en forfait jours fixée à 217 jours
- L'article 19 de l'accord du 27/04/2018 qui prévoit une durée hebdomadaire de 37 heures avec acquisition de JRTT
- Les dispositions de l'accord 8 de l'accord du 27/04/2018 qui prévoit que l'année civile est la période de référence d'acquisition et de prise des congés payés.
- La journée de déménagement qui avait concédée par la Direction dans le cadre des NAO est supprimée.

Par ailleurs, le présent accord modifie les dispositions suivantes :

- Article 3.1 « cadres bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours » de l'accord de substitution du 30/10/2018 : le dispositif du forfait annuel en jours est modifié dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article 3.1.2 du présent accord,
- Article 5.2 « report des congés payés et jours de fractionnement » de l'accord de substitution du 30/10/2018 : les règles, en matière de fractionnement, sont modifiées dans les conditions précisées à l'article 7 du présent accord,
- Article 6 de l'accord du 27/04/2018 relatif à la journée de solidarité est modifié dans les conditions prévues à l'article 7 du présent accord ;

Article 3 – Les modalités d’organisation de la « semaine de travail sur 4 jours »

3-1- La « semaine de travail sur 4 jours »

La durée du travail des salariés sera désormais répartie sur 4 jours, et non plus sur 5. Cette nouvelle organisation se traduit par une réduction de la durée du travail, dans les conditions et selon les modalités ci-après définies :

3-1.1. Pour les non-Cadres

La durée hebdomadaire de travail effectif est fixée à 32 heures, réparties sur 4 jours, soit 138,67 heures par mois.

La durée du travail quotidienne est fixée à 8 heures.

Le jour non travaillé hebdomadaire sera déterminé selon les modalités ci-après définies à l’article 3.2.

3-1.2. Pour les Cadres

La Direction a souhaité intégrer les salariés en forfaits jours dans le dispositif de la « semaine de travail sur 4 jours », considérant que les objectifs de bien-être au travail poursuivis devaient également s’appliquer à cette catégorie de salariés.

a. La « semaine de travail sur 4 jours » nécessite, pour cette catégorie de salariés, les adaptations suivantes :

- ⇒ Le nombre de jours prévus au forfait demeure de 216 jours. Pour les besoins rédactionnels du présent accord, ces jours sont dénommés « **jours travaillés** » (**JT**),
- ⇒ Le nombre de « **jours non travaillés** » (**JNT**) demeure calculé comme suit :

Pour mémoire, la période de référence prise en compte pour déterminer ce forfait en jours couvre l’année civile calendaire du 1er janvier au 31 décembre.

Le nombre de JNT est déterminé chaque année avant la fin de l’année précédente en fonction du calendrier, compte tenu, notamment, du nombre réel de jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire, par application de la méthode de calcul suivante :

- Soit N le nombre de jours calendaires sur la période de référence
- Soit RH le nombre de jours de repos hebdomadaires sur la période de référence (week-end)
- Soit CP le nombre de congés payés dû sur la période de référence
- Soit JF le nombre de jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire sur la période de référence (week-end)
- Soit F le nombre de jours du forfait jours sur la période de référence

Il est dans un premier temps déterminé le nombre de jours potentiellement travaillés (P) comme suit : $N - RH - CP - JF = P$

Le nombre de JNT est ensuite déterminé par la différence entre le nombre de jours potentiellement travaillés et le nombre de jours du forfait jours : $P - F$.

A titre d'exemple pour l'année 2021, le nombre de jours non travaillés (JNT) serait de 13.

- $P = 365 - 104 - 25 - 7 = 229$ jours potentiellement travaillés
- $F = 216$ jours
- $P - F = 229 - 216 = 13$ jours non travaillés (JNT) en 2021

⇒ Afin de permettre l'application en pratique de la « semaine de travail sur 4 jours », il sera attribué aux salariés des jours « de repos », dénommés « **jours LDLC** ».

A titre d'exemple, pour permettre l'organisation de la semaine de 4 jours sur 2021 :

- 47 jours devront être non travaillés sur l'année 2021,
- Sous réserve de l'impact des jours fériés, cela suppose l'attribution, pour une année complète d'activité, de 34 « jours LDLC », auxquels s'ajoutent 13 JNT.

Ces jours ont pour seule vocation de permettre l'application de la « semaine de travail sur 4 jours ». Cet unique objectif conditionne les modalités et conditions d'attribution de ces jours « *sui generis* » ainsi que leur régime juridique relevant exclusivement des dispositions suivantes :

- Ces jours, qui ne sont et ne doivent pas être travaillés, sont attribués par l'employeur, chaque semaine de travail effectif du salarié. Leur système d'attribution repose donc sur une acquisition au fur et à mesure des semaines travaillées, et dans le cadre de celles-ci, afin de réduire lesdites semaines à 4 jours de travail,
- Le cadre d'attribution de ces « jours LDLC » est hebdomadaire.

Par conséquent, les « jours LDLC » ne peuvent se stocker, ni être reportés ou rachetés : ils sont alloués dans le même cadre hebdomadaire que celui de leur prise. Ils ne peuvent non plus donner lieu à récupération.

A titre d'illustration, si un salarié devait être malade le « jour LDLC », ce jour devient sans objet (il est « perdu ») et il ne pourra être ni récupéré, ni reporté ni stocké dans un quelconque compteur et, par conséquent, ni racheté.

Les périodes de suspension du contrat de travail, rémunérées ou non, ne donnent donc pas lieu à attribution du « jour LDLC ».

Sous ces réserves, les « jours LDLC » sont assimilés à des jours travaillés (JT) s'agissant :

- De la rémunération du salarié : ils bénéficient d'une rémunération au taux journalier du JT
- Des congés payés : ils sont pris en compte dans les règles d'acquisition des congés payés,
- Du calcul du nombre de JT : ils sont pris en compte pour le calcul du forfait de 216 et les règles liées au rachat des JNT. En d'autres termes, un « jour LDLC » vient alimenter le compteur annuel des JT, dont le forfait est défini à 216 jours.

b. Par conséquent, l'article 3.1 « Cadres bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours » de l'accord du 30/10/2018 est modifié comme suit :

- L'article 3.1.7 est ainsi renommé « Décompte des jours travaillés / suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail / Equilibre vie privée et vie professionnelle »
- L'article 3.1.7.1, renommé « Contrôle du décompte des jours travaillés / non travaillés » est intégralement remplacé par les dispositions suivantes :

« Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées (JT) établi au moyen d'un outil de suivi objectif, fiable et contradictoire mis en place par la Société permettant de s'assurer du respect du plafond de 216 jours.

Ce suivi est établi par le salarié sous le contrôle de la Direction et il a pour objectif de concourir à préserver la santé du salarié.

A cette fin le salarié devra remplir mensuellement le document de contrôle élaboré, à cet effet, par l'employeur et l'adresser à ce dernier.

Un modèle de document de suivi figure en Annexe 1.

Devront être identifiés dans le document de contrôle :

- *La date des journées ou de demi-journées travaillées ;*
- *La date des journées ou demi-journées de repos prises. Pour ces dernières la qualification de ces journées devra impérativement être précisée : congés payés, congés conventionnels, repos hebdomadaire, JNT, « Jour LDLC »*
- *Un suivi des amplitudes raisonnables de travail. A cet égard, il est précisé que l'amplitude raisonnable est fixée à **10 heures**. Cette notion n'a pas pour objet de définir une durée « normale » ou « habituelle » d'amplitude, mais une **durée raisonnable** au-delà de laquelle, si cette durée devait se répéter, le responsable hiérarchique du salarié concerné devra déclencher un entretien avec celui-ci afin d'examiner les raisons de cette amplitude et, si besoin, d'adapter la charge de travail afin que celle-ci demeure raisonnable.*

Le cas échéant, il appartiendra au salarié de signaler à son supérieur hiérarchique toute difficulté qu'il rencontrerait dans l'organisation ou la charge de son travail et de solliciter un entretien auprès de lui en vue de déterminer les actions correctives appropriées, et ce, sans attendre l'entretien annuel prévu ci-dessous et s'en qu'il s'y substitue.

- Après l'article 3.1.7.3, il est ajouté un article 3.1.7.4 « Renonciation aux JNT – Mécanisme du RACHAT » :

« Les Parties précisent, tout d'abord, qu'au regard de l'objectif poursuivi par la Direction et rappelé en préambule, le mécanisme de rachat doit demeurer très exceptionnel et en tout état de cause, doit faire l'objet d'un accord préalable du Manager ».

Ce mécanisme de rachat concerne les seuls jours non travaillés (JNT). Il est en effet rappelé que les « jours LDLC » ne se « stockant » pas, compte tenu de leur objet, ils ne peuvent faire l'objet de report, de récupération ou encore de rachat.

Dans ce cadre, et sous cette réserve, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec l'entreprise, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit.

Un tel rachat nécessite l'accord écrit et préalable de l'employeur et du salarié.

Dans cette hypothèse un avenant à la convention de forfait sera établi entre le salarié et l'entreprise. Il est précisé qu'en application des dispositions de l'article L. 3121-59 du Code du travail, cet avenant est valable uniquement pour l'année en cours et ne peut être reconduit de manière tacite.

Le taux majoration applicable à la rémunération en cas de renonciation est fixé à 10 %. La détermination du salaire journalier de référence se fera par application de la formule suivante :

$$\frac{\text{Rémunération annuelle}}{(216 \text{ jours} + \text{CP} + \text{jours fériés chômés})}$$

Compte tenu de la renonciation, et conformément aux règles légales, le nombre maximal de jours travaillés par période de référence ne peut excéder 235 jours. »

- Après l'article 3.1.7.4, il est ajouté un article 3.1.7.5 « Modalités de prise des jours de JNT » (Jours Non Travaillés)

« Au regard des objectifs poursuivis par les Parties, à savoir l'instauration de la « semaine de travail sur 4 jours », un JNT devra être positionné chaque semaine de travail effectif selon les modalités définies ci-après à l'article 2.2.

Les jours non travaillés (JNT) seront positionnés de manière systématique sur les premières semaines travaillées de la période annuelle de référence, les « jours LDLC » étant, une fois les JNT épuisés, attribués afin de permettre l'application de la « semaine de travail sur 4 jours.

Ces modalités de prises des JNT sont la contrepartie de l'attribution des « jours LDLC ». Elles ne remettent pas en cause l'autonomie des salariés cadres qui demeurent libre de s'organiser, dans le cadre de la « semaine de travail sur 4 jours ».

En cas de départ ou d'arrivée en cours de période de référence, le nombre de Jours travaillés (JT) et par conséquent de JNT sont proratisés conformément aux dispositions de l'article 3.1.3 (alinéa 5) de l'accord du 30 octobre 2018. Les JNT posés par anticipation et dont le nombre, compte tenu de l'application desdites règles de proratisation, ressortirait comme étant inférieur à ceux posés, seraient automatiquement et rétroactivement requalifiés en « jours LDLC ».

3-2 Modalités de fixation du jour hebdomadaire non-travaillé

Les modalités de choix du jour hebdomadaire non travaillé seront fixées et communiquées par tout moyen après consultation du comité économique et social.

Toutefois, il est d'ores et déjà prévu que ce jour non travaillé ne pourra pas être fractionnable.

De plus, le choix de ce jour non travaillé devra être strictement compatible avec l'organisation de l'activité. A cet égard, dans les magasins employant moins de 5 salariés, pour des raisons de bonne organisation et de rotation du personnel, la Direction pourra, par note de service, imposer la détermination du jour non travaillé.

Sans préjudice des droits des salariés en forfait jours, le jour non travaillé tombant un jour férié, ne fait l'objet d'aucune récupération sur un autre jour.

Article 4- Le principe de maintien de salaire

4-1. Pour les Non-cadres actuellement soumis à une durée hebdomadaire de 35 heures

La réduction de la durée hebdomadaire de la durée du temps de travail de 35 heures à 32 heures réparties sur 4 jours, n'entraînera aucune baisse de salaire pour le personnel non-cadre.

Le salaire versé pour l'ensemble du personnel non-cadre correspondant à une durée hebdomadaire de 35 heures sera maintenu lors du passage aux 32 heures hebdomadaires, augmentant de fait le taux horaire de l'intéressé.

4-2. Pour les Cadres en Forfait Jours

Le salaire mensuel des cadres relevant d'une convention annuelle de forfait de 216 jours, sera maintenu, indépendamment du nombre de « jours LDLC » attribués. Autrement dit, les « jours LDLC » sont rémunérés selon le même taux journalier que les JT.

4.3. Situations particulières

a. Salariés relevant d'une organisation annuelle de travail spécifique

Les anciens salariés de Top Achat relèvent d'une modalité spécifique d'organisation annuelle du travail. Ces salariés travaillent en moyenne 35 heures par semaines selon les modalités suivantes :

- 37 heures hebdomadaires,
- Attribution de JRTT afin de ramener la durée moyenne annuelle de travail à 35 heures.

Le présent accord met fin à cette modalité particulière du temps de travail.

b. Salariés relevant d'une convention individuelle de forfait de 39 heures hebdomadaires

Pour des raisons historiques (liées à la fusion des sociétés LDLC et Domisys) certains salariés relèvent, à la date de signature des présentes, d'une convention individuelle de forfait de 39 heures hebdomadaires.

Ces salariés bénéficient d'une rémunération structurée de la manière suivante :

- Une partie de leur rémunération est définie sur la base d'une durée de 35 heures,
- A laquelle s'ajoute 4 heures supplémentaires structurelles, majorées à 25%.

Les salariés soumis à une convention individuelle de forfait de 39 heures hebdomadaires se verront proposer la « semaine de travail de 4 jours » et par conséquent la réduction de leur temps de travail hebdomadaire à 32 heures, avec un maintien de leur salaire calculé sur la base de 35 heures hebdomadaires (hors partie du salaire rémunérant les 4 heures complémentaires majorées).

Cette modification sera formalisée par un avenant individuel conclu avec les intéressés.

c. Salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, soumis à une durée contractuelle comprise entre 32 et 35 heures hebdomadaires, il sera proposé de conclure un avenant organisant :

- La semaine de travail sur 4 jours,
- Se traduisant par une réduction/un maintien de la durée de travail à 32 heures, soit 8 heures par jours,
- 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.

Pour les salariés à temps partiel, soumis à une durée hebdomadaire inférieure à 32 heures, il sera proposé l'alternative suivante :

- La semaine de travail de 4 jours, sur la base de 32 heures hebdomadaire, dans les conditions et selon les modalités (notamment en termes de rémunération) définies à l'alinéa précédent,
- La semaine de travail de 4 jours, sur la base de leur durée actuelle et contractuelle de travail. Dans cette hypothèse, la rémunération fera l'objet d'un réajustement afin que soit appliqué l'augmentation du taux horaire dans les mêmes conditions que pour les autres salariés.

Voir exemple de calcul en Annexe 2

Cette modification sera formalisée par un avenant individuel conclu avec les intéressés.

d. Les Forfaits jours réduits

A titre liminaire, les Parties rappellent qu'aucun salarié en forfait jours ne bénéficie, à la date des présentes, d'une convention individuelle réduite inférieure à 185 jours.

Par conséquent, et pour **les salariés qui bénéficient d'un forfait annuel en jours réduit compris entre 215 et 183 jours** (journée de solidarité incluse) se verront proposer un avenant organisant le forfait annuel de 216 jours.

En effet, pour ces salariés, le maintien de leur forfait réduit n'aura aucun intérêt dans la mesure où, au regard du nombre de JNT et du nombre de « jours LDLC », le nombre de JT effectivement travaillé sera d'environ 182 jours (calcul effectué, à la date des présentes, sur l'année 2021).

Leur rémunération sera augmentée à due proportion, avec maintien de leur taux journalier.

Cette modification sera formalisée par un avenant individuel conclu avec les intéressés.

e. Apprentis, alternants, contrat de professionnalisation et stagiaires

Les apprentis, alternants et contrat de professionnalisation sont soumis à des dispositions législatives et réglementaires spécifiques sur la durée du travail, en lien en outre avec la formation suivie.

Par conséquent, la semaine de 4 jours (et la réduction corrélative de la durée du travail à 32 heures hebdomadaires) ne leur est pas applicable.

Enfin, les dispositions du présent accord ne sont pas applicables aux stagiaires.

f. Les salariés intérimaires

Le dispositif de la « semaine de travail sur 4 jours » tel que prévu à l'article 2 du présent accord est applicable aux intérimaires, dès lors qu'ils ont une présence continue dans l'entreprise d'au moins une semaine échue.

Néanmoins, Il est convenu que la société Groupe LDLC se réserve le soin de fixer le jour hebdomadaire non travaillé pour chaque intérimaire.

Commenté [sdic1]: Remarque : dans le cadre de leur mission d'interim au sein de Groupe LDLC, ils bénéficient de l'augmentation mécanique du taux horaire donc il y'a égalité de traitement (travail égal, salaire égal) même s'ils n'ont pas le jour non travaillé.

Article 5- Les Heures supplémentaires pour les salariés soumis à la durée de 32 heures hebdomadaires

Les heures supplémentaires réalisées par le Personnel non-Cadre soumis à la durée hebdomadaire de 32 heures seront décomptées à compter de la 33^{ème} heure hebdomadaire.

La majoration du taux horaire applicable sera de 25 % à compter de la 33^{ème} heure de travail jusqu'à la 43^{ème} heure supplémentaire réalisée dans la semaine. Les heures supplémentaires hebdomadaires suivantes donneront lieu à une majoration de 50%.

Pour rappel, le contingent annuel d'heures supplémentaire applicable dans l'entreprise est fixé à 220 heures par an et par salarié.

Article 6 - Les heures pour recherche d'emploi, l'autorisation d'absence pour formalité administrative et de la journée de déménagement

Il est convenu que les heures pour recherche d'emploi prévues par les dispositions de la convention collective de la Vente à distance (article 4 et 14 de l'avenant cadre du 28/04/2010 et 2 et 15 de l'Avenant Ouvriers et Employés du °06/02/2001 -IDCC 2198) seront exclusivement positionnées sur la journée hebdomadaire non travaillée ou « Jours LDLC ».

La journée annuelle d'absence pour formalité administrative prévue à l'article 5 de l'accord relatif à la négociation annuelle obligatoire du 23/04/2018 est supprimée. Cette journée n'ayant plus d'objet, en raison de la mise en œuvre de la semaine de travail sur 4 jours.

De même, la journée pour déménagement telle que négociée dans le cadre des NAO est supprimée. Cette journée n'ayant plus d'objet, en raison de la mise en œuvre de la semaine de travail sur 4 jours.

Article 7 - Congés payés - Fractionnement

Commenté [sdic2]: En cours de négociation

Pour rappel, le salarié doit prendre un congé d'au moins 10 jours ouvrés (soit 2 semaines) sur la période allant du 1er mai au 31 octobre. Ce congé doit être pris en continu. Il ne peut pas être fractionné.

Sous réserve des dispositions de l'alinéa précédent, le congé principal (20 jours ouvrés consécutifs) peut ne pas être pris dans son intégralité durant la période légale de prise de congés (du 1er mai au 31 octobre).

Le fractionnement des congés payés en dehors de la période légale sera toutefois autorisé sous réserve de l'accord individuel et écrit du salarié de renoncer aux jours de fractionnement.

La présente disposition annule et remplace toute disposition conventionnelle, engagement unilatéral, usage portant sur le fractionnement des congés payés., antérieures au présent accord.

En contrepartie, la Direction consent à ce que la journée de solidarité ne soit pas travaillée par les salariés, mais rémunérée néanmoins par l'employeur, dans les conditions légales.

De même, il est rappelé que la période d'acquisition et que la période de prise des congés payés applicable au sein de la société GROUPE LDLC sont celles prévues par les dispositions légales en vigueur à la signature de cet accord.

Par conséquent, le présent accord met fin à la disposition prévue à l'article 8 de l'accord sur l'organisation de l'aménagement du temps de travail au sein de la société Rue du commerce du 27/04/2018 qui prévoit que l'année civile comme période d'acquisition et de prise des congés payés ne sera plus applicable aux anciens salariés « Top Achat ».

CHAPITRE II – CLAUSES FINALES

Article 8 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur au **01^{er} janvier 2021**.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 : Révision - Dénonciation

Pendant sa durée d'application, chaque Partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, notamment au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration. Conformément à l'article L 2261-7-1 du Code du travail, sont habilitées à engager la procédure de révision du présent accord :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord, qu'elles soient signataires ou adhérentes de cet accord, ainsi que la direction de la Société GROUPE LDLC ;
- A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord, ainsi que la direction de la Société GROUPE LDLC.

Chacune des Parties susvisées pourra solliciter la révision du présent accord selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres Parties signataires ou adhérentes, et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les Parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues ;
- Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient.

Conformément aux dispositions des articles L.2261-9 et suivants du Code du travail, il pourra être dénoncé par chacune des Parties signataires (Direction et syndicats) ou adhérentes, sous réserve d'un délai de prévenance de 3 mois.

La dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres Parties signataires, ou ayant adhéré à l'accord postérieurement à sa signature, ainsi qu'à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Dans ce cas, la Direction et les signataires de l'accord se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

L'accord dénoncé continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Article 10 : Publicité - Dépôt

Le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé sous forme dématérialisée sur la plate-forme « Télé Accords ».

Un exemplaire papier sera déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Lyon.

L'existence de cet accord collectif figurera aux emplacements réservés à la communication avec le Personnel au sein de la Société.

Cet accord peut être consulté par chaque salarié auprès de la Direction des Ressources Humaines et sera publié sur l'intranet du Groupe LDLC, dans la section réservée à cet effet.

Conformément aux dispositions en vigueur, le présent accord fera l'objet d'une publication dans une base de données nationale.



Fait à Limonest, le 15/12/2020

En 6 exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties et un exemplaire pour les formalités de dépôt.

Pour la Société Groupe LDLC
Monsieur Olivier VILLEMONTÉ de la CLERGERIE
Directeur Général

Pour la CFDT
Monsieur Patrick LUSSON
Délégué Syndical

Pour la CGT
Madame Myriam LETONDOT
Délégué Syndical

Pour la CFE-CGC
Madame Aurore GRANGE
Délégué Syndical

Pour la CFE-CGC
Madame Delphine BREJOIN
Délégué Syndical

ANNEXE 1 : DOCUMENT DE SUIVI DES JOURS DE TRAVAIL

Conformément aux dispositions du Code du travail il est impératif de suivre chaque mois le nombre de jours de travail et le nombre de jours de repos/non travaillés des salariés.

Il est donc demandé au salarié soumis à un forfait-jours de retourner par courriel le présent document complété en mettant en copie son responsable hiérarchique au plus tard le 8 de chaque mois.

Il est sollicité du salarié qu'il précise dans la colonne « jours de repos » la qualification de la journée, à savoir :

- Jours de congés payés,
- JNT,
- Jours LDLC

Nom du salarié : _____

Nom du responsable : _____

JANVIER	Indiquer le nombre de journées (congés payés et jours de récupération) et de travail	
	Jours de repos	Jours de travail
Semaine 1		
Semaine 2		
Semaine 3		
Semaine 4		
TOTAL		

☐ [case à cocher par le salarié] le salarié certifie ne pas avoir travaillé plus de 10 heures par jour. A défaut, indiquer ci-après les jours et l'amplitude concernée :

Jours concernés	Amplitude réalisée

Le salarié certifie l'exactitude des informations qui figurent sur le présent document. En cas de question, le salarié est invité à se rapprocher des ressources humaines.

ANNEXE 2 : SALAIRES TEMPS PARTIEL – REAJUSTEMENT DE REMUNERATION

Illustration chiffrée :

- Salarié relevant d'un temps partiel d'une durée de 30 heures hebdomadaires (soit 130h/mois), pour une rémunération brute de 1500 € (soit un taux horaire de 11,54 €)
- Un salarié à temps plein (35h/hebdomadaire, soit 151,67h/mois), pour un taux horaire identique, perçoit 1750 € bruts mensuels. Ces salariés, lors du passage à la semaine de travail sur 4 jours (se traduisant par une durée hebdomadaire de 32 heures, soit 138,67/mois) verront leur rémunération mensuelle brute maintenue, ce qui mécaniquement augmentera leur taux horaire (celui-ci passant à 12,62 € (soit 1750 / 138,67)
- Par conséquent, un salarié qui conserve sa durée hebdomadaire à 30 heures, sera rémunéré 1640 € (130 x 12,62 €).