

**AVENANT N°1 A L'ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA NEGOCIATION
ANNUELLE OBLIGATOIRE CLINEA 2023**

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La société **CLINEA SAS**, dont le siège social est situé 12 rue Jean Jaurès – CS 10032 92 813 Puteaux Cedex, inscrite au registre du commerce et des sociétés de Nanterre, sous le numéro 301 160 750

Représentée par Monsieur Guillaume DESOBLIN, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines Opérations et Directeur des Relations Sociales

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise ci-après désignées :

- L'organisation syndicale UNSA,
- L'organisation syndicale Arc-en-Ciel

D'autre part.

IL A ETE CONVENU·ET ARRETE CE QUI SUIT :

PRÉAMBULE :

Dans le cadre de la NAO 2023 un accord a été signé le 17 mars 2023 à l'unanimité.

Dans le cadre de la politique d'harmonisation des statuts collectifs au sein du groupe, les parties signataires à l'accord NAO ont souhaité se réunir afin de faire évoluer l'accord NAO sur 3 thématiques :

- Les modalités de versement du 13^{ème} mois
- Le contingent d'heures supplémentaires
- Les astreintes administratives

Le présent avenant modifie l'accord NAO du 17 mars 2023 au titre de l'exercice 2023.

Il a ainsi été décidé les mesures suivantes :

Article 1. Modification de l'article 2-2-1

L'article 2-2-1 « principe applicable à l'ensemble des salariés » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

2-2-1 : principe applicable à l'ensemble des salariés

Dans le cadre des NAO 2023, conformément aux engagements des NAO 2022, l'entreprise versera une prime, dite de 13^{ème} mois, progressivement, par tiers, à partir de 2023 aux salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise et sans interruption de contrat et sous réserve d'être présent dans les effectifs au 15 novembre 2023.

Le versement se fera sur la paie de novembre pour les 11/12^{ème} du montant et le solde sera versé sur la paie de décembre et correspondra à :

- *Un tiers de 13^{ème} mois pour 2023 ;*
- *2/3 de 13^{ème} mois pour 2024 ;*
- *1 mois complet à partir de 2025.*

Le montant de cette prime correspond à un mois de salaire minimum du coefficient d'emploi du salarié au 1er décembre 2022, ou à celui de son embauche s'il a été embauché postérieurement au 1er décembre 2022. Et ce, rapporté à son temps de travail effectif sur la période de référence considérée (année civile).

Cette disposition est susceptible d'être révisée en fonction des évolutions réglementaires et conventionnelles.

Il est rappelé que la prime de 13^{ème} mois sera proratisée en cas d'absence sur l'année. Les absences légalement assimilées à du temps de travail effectif, ainsi que les absences maternité, paternité, congés de naissance et adoption, maladie professionnelle et accident du travail n'entraînent pas de prorata du 13^{ème} mois.

LA
G

Article 2. Ajout d'un article 2-4 – Contingent d'heures supplémentaires

Les parties conviennent d'insérer un article 2-4 suivant

2-4 – Contingent d'heures supplémentaires

Au regard du contexte pénurique et pour répondre à la demande des salariés dans une approche d'égalité de traitement, la Direction et les partenaires sociaux ont décidé d'augmenter le contingent d'heures supplémentaires fixé à 130 heures et ne répondant plus aux besoins de la société.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est donc fixé à 280 heures par an et par salarié.

Les parties conviennent d'insérer un article 2-5 suivant :

2-5 Astreintes

Les parties conviennent que la décision de monter l'astreinte au sein des établissements [telles que définies par l'article L 3121-9 du code du travail] relèvent d'une décision de l'employeur prise en tenant compte des nécessités et contraintes de l'exploitation.

Toutefois, les partenaires sociaux ont également souhaité encadrer l'astreinte en prévoyant des dispositions conventionnelles dans le cadre de l'article L 3121-11 du code du travail, à savoir :

- *Cadre de l'astreinte : le présent accord concerne les astreintes administratives et ne concernent pas les astreintes médicales,*
- *Rémunération des temps d'astreinte : le temps d'astreinte administrative sera rémunéré à hauteur **de 150 euros bruts la semaine d'astreinte** (du lundi au dimanche, soit 7 nuits, sachant que les nuits de la semaine seront rémunérées 20 euros (nuit du lundi au vendredi inclus) et 25 euros les nuits de week-end [à savoir les nuits de samedi à dimanche et de dimanche à lundi].*
- *Rémunération des temps d'intervention : le temps d'intervention sera rémunéré en heures au taux normal, y compris pour les cadres en forfaits jours. Pour les salariés en heures, les heures d'intervention d'astreinte seront payées à 100%, outre majorations de sujétions éventuelles et elles seront prises en compte dans le calcul des heures supplémentaires. Pour les salariés en forfait jours, les heures seront payées à 100% sans majoration complémentaire pour heures supplémentaires ou pour sujétions. En effet, la rémunération des salariés cadres en forfait jours intègre déjà la rémunération des astreintes, conformément aux dispositions de l'article 100 bis de la CCN et donc les majorations complémentaires pour sujétion et le statut de forfaits jours excluent le paiement d'heures supplémentaires.*
- *Postes concernés par l'astreinte : l'employeur définira le personnel susceptible de monter l'astreinte étant précisé que l'ensemble des postes des établissements, présentant les compétences nécessaires à la continuité d'activité, tel qu'apprécié par la Direction, peut être mobilisé pour l'astreinte. L'exécution d'astreinte n'entraînera pas de modification du contrat de travail.*

LB
FC 6

- **Repos quotidien** : Dans le cadre de l'astreinte, les parties conviennent qu'en raison de la nécessité d'assurer la continuité des services, le repos quotidien sera fixé à 9 heures, conformément aux dispositions de l'article L 3131-2 du code du travail.
- **Nombre d'astreintes** : Les parties conviennent de ne pas définir le nombre maximal d'astreinte par mois et par salarié. Les plannings seront établis avec un délai de prévenance de 15 jours et communiqués aux salariés par tout moyen.

Ces dispositions sont négociées dans le cadre de l'article L. 3121-11 du code du travail et les mesures sont dérogatoires et prévalent sur les dispositions conventionnelles de branche [et notamment sur les articles 82-3-1 et 82-3-2 de la CCN et l'article 8, 9 et 10 de l'accord du 27 janvier 2000] et se substituent à tout avantage, usages ou pratiques ayant le même objet.

Les parties conviennent que les autres dispositions non réglées par le présent accord, le seront par les dispositions de la convention collective de branche et l'application pratique relèvera de la décision unilatérale de l'employeur, selon des modalités qui seront définies par note interne dont le contenu sera arrêté en concertation avec les signataires du présent accord.

Les dispositions du présent article sont des dispositions pérennes qui entreront en vigueur au 1^{er} octobre 2023.

Article 5 - Dispositions finales

3-1 - Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties sont convenues de fixer l'entrée en vigueur du présent avenant au lendemain de son dépôt sous réserve des dates spécifiques d'entrée en vigueur prévues au présent accord.

3-2 Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé à tout moment, pendant la période d'application, par accord entre les parties. Toute modification fera l'objet d'un nouvel avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

Le présent avenant s'intègre à l'accord qu'il révisé et pourra être dénoncé avec l'accord qu'il révisé par l'une des parties signataires en respectant un préavis de trois mois.

3-3 Interprétation

Toute question que pourrait poser l'application du présent avenant et de ses dispositions devra être étudiée en commun entre les parties signataires.

En cas de difficulté d'interprétation, une réunion sera organisée à la demande d'une partie signataire, entre la direction et les organisations syndicales représentatives.

Cette demande doit être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception. La réunion doit ensuite se tenir dans les quinze jours suivant la date de réception de la demande.

Cette réunion pourra aboutir à la conclusion d'un avenant d'interprétation le cas échéant.

1.1. Dépôt et publicité

Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité de l'avenant, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Le texte sera déposé auprès de la DREETS [plateforme <https://www.teleaccords.travailemploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures>], à l'initiative de la direction.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil de Prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Enfin, la Direction notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives, étant précisé qu'un exemplaire original de l'avenant sera remis à chacune des Parties signataires.

Le présent avenant sera porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage ou par note d'information, sous la forme d'un accord NAO consolidé pour une meilleure lisibilité.

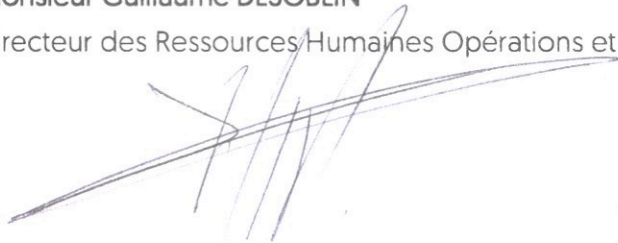
Fait à Puteaux, le 14 juin 2023.

En 3 exemplaires (dont un exemplaire pour chaque partie)

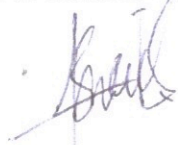
Pour la Société CLINEA SAS

Monsieur Guillaume DESOBLIN

Directeur des Ressources Humaines Opérations et Directeur des Relations sociales



Pour le Syndicat UNSA, Monsieur Slimane BRAIK



Pour le syndicat ARC EN CIEL, Mme Leila BENAMOUD

