

Note de service n°06-2022  
Date : 19 décembre 2022

## NOTE DE SERVICE

**Objet** : Accord d'entreprise

**PJ** : Accord d'entreprise portant sur l'harmonisation du statut collectif au sein de l'Association

Compte tenu de la fusion intervenue le 31 décembre 2021 entre le SISTM 50 et l'ASTB et de la création, à compter du 1er janvier 2022, du SIST Ouest Normandie, un accord de performance collective a été conclu avec les membres du CSE à l'unanimité le 28 novembre 2022 au sein de notre entreprise, en application de l'article L 2254-2 du Code du travail. Cet accord prévoit d'aménager les modalités d'organisation de la durée du travail et de la rémunération des salariés, d'une part et d'organiser la mobilité géographique interne à l'entreprise, d'autre part.

Vous trouverez ci-joint un exemplaire de l'accord.

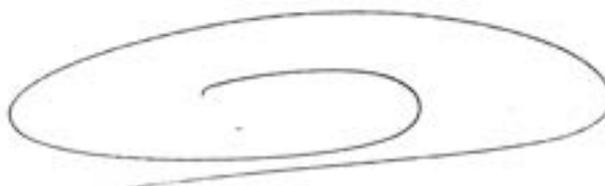
Un courrier sera remis individuellement aux salariés dont les contrats de travail contiennent des clauses contraires aux dispositions de l'accord de performance collective. A compter de la notification de ce courrier, ils disposeront d'un délai d'un mois pour exercer leur faculté de refuser l'application de l'accord de performance collective à leur contrat de travail. La notification du refus doit être faite par écrit et être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge à l'attention de M. Pierrick MARTIN à l'adresse de SIST Ouest Normandie Saint-Lô. Le silence gardé pendant le délai d'un mois précité vaut décision implicite d'acceptation.

En cas d'acceptation, les stipulations de cet accord se substitueront de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L 2254-2 du Code du travail, en cas de refus d'application de l'accord de performance collective, l'employeur dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification pour engager une procédure de licenciement.

**Pierrick MARTIN**

Directeur Général







## ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT SUR L'HARMONISATION DU STATUT COLLECTIF AU SEIN DE L'ASSOCIATION

### ENTRE LES SOUSSIGNES

---

L'Association Service Interprofessionnel de Santé au Travail Ouest Normandie – CS 43509, 107 rue Auguste Grandin, 50009 Saint Lô Cedex. Siret 431 627 926 00063, représentée par M. Pierrick MARTIN, agissant en qualité de Directeur Général,

Ci-après dénommée « l'Association »,

**D'UNE PART,**

### ET

---

Les membres titulaires du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du comité social et économique lors des dernières élections professionnelles :

- |                  |                                  |
|------------------|----------------------------------|
| - Madame AMIOT   | membre titulaire,                |
| - Madame BLIN    | membre titulaire,                |
| - Madame GLENAT  | membre titulaire,                |
| - Madame ROUSSEL | membre titulaire par suppléance, |

**D'AUTRE PART,**

Ci-après dénommés ensemble : « Les Parties »

## PREAMBULE

Au cours de l'année 2021, le SISTM et l'ASTB ont convenu du principe d'un rapprochement consistant en la fusion-absorption d'ASTB au sein de SISTM.

Le 31 décembre 2021, la fusion a pris effet, emportant notamment comme conséquences juridiques le transfert légal des contrats de travail des salariés d'ASTB au sein de SISTM et la mise en cause de l'accord collectif existant au sein de l'ASTB antérieurement à la fusion.

A cette date, l'Association absorbante a pris le nom de Service Interprofessionnel de Santé au Travail Ouest Normandie (« l'Association »).

C'est dans ce contexte que les parties au présent accord se sont rapprochées afin d'initier la négociation d'un accord portant sur l'harmonisation du statut collectif au sein de l'Association.

Le présent accord collectif comporte deux chapitres :

- un chapitre portant accord de performance collective, conformément aux dispositions de l'article L. 2254-2 du Code du travail.

Les parties ont en effet considéré qu'il était nécessaire, pour répondre aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise, d'aménager les modalités d'organisation de la durée du travail, d'aménager la rémunération des salariés et d'organiser les conditions de la mobilité géographique interne à l'entreprise.

Pour mettre en œuvre ces changements, les parties ont entendu prévoir un certain nombre de mesures tendant à unifier la durée du travail et les éléments de rémunération perçus par les salariés au sein de l'Association et à organiser leur mobilité géographique.

Les mesures d'harmonisation ainsi négociées prévaudront sur les clauses des contrats individuels de travail ayant le même objet.

- Un chapitre comportant d'autres dispositions.

Les parties ont pu échanger, dans le cadre de plusieurs réunions, sur le contenu de l'accord. Aux termes de ces discussions, les parties ont convenu de la signature du présent accord.

C'est dans ce contexte que les parties ont convenu ce qui suit.

## CHAPITRE 1 - ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE

### ARTICLE 1 – OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord de performance collective s'inscrit dans le cadre du dispositif prévu par l'article L. 2254-2 du Code du travail en vue :

- d'aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- d'aménager la rémunération au sens de l'article L. 3221-3 du Code du travail, dans le respect du salaire minimum interprofessionnel de croissance et des salaires minima conventionnels mentionnés au premier du I de l'article L. 2253-1 du Code du travail ;
- de déterminer les conditions de la mobilité géographique interne à l'entreprise.

## ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'Association.

## ARTICLE 3 – MESURES ADOPTEES POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS ASSIGNES A L'ACCORD

### ARTICLE 3.1 – DISPOSITIONS RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL

#### ARTICLE 3.1.1 – CONTREPARTIE EN REPOS DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Conformément aux dispositions légales, les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.

Les parties rappellent la pratique mise en place au sein de l'Association selon laquelle les heures supplémentaires effectuées font l'objet d'une contrepartie attribuée exclusivement sous forme de repos.

#### ARTICLE 3.1.2 – RENONCIATION A DES JOURS NON TRAVAILLES PAR LES SALARIES EN FORFAIT JOURS

Conformément aux dispositions légales, le salarié bénéficiant d'une convention de forfait jours qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

Pour des raisons tenant à la santé et à la sécurité des salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, les parties décident de plafonner le nombre de jours non travaillés auxquels les salariés peuvent renoncer.

Ainsi, il a été décidé que le nombre maximal de jours susceptibles d'être travaillés dans l'année par un salarié en forfait jours, en ce compris les jours de repos auquel le salarié aura renoncé en application de l'article L. 3121-59 du Code du travail, est fixé à 220.

#### ARTICLE 3.1.3 – PRESENCE DES SALARIES SOUMIS AU DECOMPTE HORAIRE DANS LES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

Les parties réaffirment le principe selon lequel aucune présence des salariés soumis à un décompte horaire du temps de travail ne sera tolérée aux postes de travail avant 7h50 le matin, de 12h45 à 13h le midi et après 17h30 le soir.

Dans ces conditions, il est convenu de modifier le paragraphe 4 de l'avenant n°2 à l'accord de réduction et d'aménagement du temps de travail du 25 mars 2019, intitulé « *organisation des horaires individualisés* », en supprimant les alinéas suivants :

*« En cas de badgeage via le SIRH avant le début d'une plage variable fixée à 7h50 ou 13h, le temps de travail ne sera décompté qu'à partir du début de la plage variable, sauf si la prise de poste avant le début de la plage variable résulte d'une demande d'heure supplémentaire ou complémentaire émanant de la ligne hiérarchique et validée selon la procédure interne spécifique ;*

*En cas de badgeage via le SIRH après la fin d'une plage variable fixée à 12h45 ou à 17h30, le temps de travail ne sera décompté que jusqu'à la fin de la plage variable, sauf si le départ après*

*la fin de la plage variable résulte d'une demande d'heure supplémentaire ou complémentaire émanant de la ligne hiérarchique et validée selon la procédure interne spécifique ».*

**ARTICLE 3.1.4 – SUPPRESSION DES JOURS DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DES AUTRES DISPOSITIONS RESULTANT DE L'ACCORD DU 30 JUIN 2003 CONCLU AU SEIN DU SANTRAVIR**

Les parties rappellent que la durée du travail applicable aux salariés ne bénéficiant pas d'une convention de forfait en jours sur l'année est calculée sur la base d'une période de référence de deux semaines consécutives.

La durée du travail devant être accomplie par les salariés à temps plein est de 70 heures de travail effectif au cours de la période de référence (35 x 2), avec la faculté pour les salariés d'organiser leur temps de travail via un système d'horaires individualisés.

Dans ces conditions, le mécanisme d'attribution de jours de réduction du temps de travail (« RTT ») résultant de l'accord de réduction et d'aménagement du temps de travail du 30 juin 2003 conclu au sein du SANTRAVIR, incompatible avec les règles relatives au temps de travail dans l'Association, sera supprimé à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

De manière générale, les parties décident que l'intégralité des dispositions résultant de l'accord du 30 juin 2003 susvisés cesseront de s'appliquer à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

**ARTICLE 3.2 – DISPOSITIONS RELATIVES A LA REMUNERATION**

**ARTICLE 3.2.1 – PRIME D'ANCIENNETE**

Pour l'ensemble des salariés de l'Association qui y sont éligibles, la prime d'ancienneté sera calculée sur la base de la rémunération minimale annuelle garantie, conformément aux dispositions de la convention collective applicable.

**ARTICLE 3.2.2 – REMUNERATION VERSEE EN 13 MENSUALITES**

Conformément aux dispositions de branche étendues, la rémunération annuelle brute des salariés doit comprendre 13 mensualités, étant précisé que la rémunération mensuelle brute correspond à 1/13.

Afin de fixer les modalités de versement de la 13<sup>ème</sup> mensualité comprise dans la rémunération annuelle brute, dans le souci d'harmoniser les pratiques, ces modalités sont définies comme suit :

- par principe, 35% au mois de juin et 65% au mois de décembre ;
- pour les salariés bénéficiant actuellement d'une rémunération annuelle brute versée en 12 mensualités, le salaire mensuel brut comprend la 13<sup>e</sup> mensualité correspondant à 1/12<sup>ème</sup> de celle-ci.

Toute autre disposition conventionnelle ou contractuelle qui régirait le versement d'une prime de 13<sup>ème</sup> mois, contraire aux présentes stipulations, sera considérée comme caduque.

Il est rappelé que la rémunération des médecins du travail n'est pas soumise à ce principe de versement en 13 mensualités.

### **ARTICLE 3.2.3 – TITRES-RESTAURANT**

Les parties s'accordent pour mettre fin à la pratique d'octroi des titres-restaurant pour les anciens salariés de l'ASTB.

Pour rappel, l'Association met à disposition des salariés souhaitant prendre leur repas sur lieu de travail un local de restauration.

### **ARTICLE 3.3 – DISPOSITIONS RELATIVES A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE DES SALARIES**

Par mobilité géographique, sont visées les situations de mobilité impliquant pour le salarié un changement pérenne du lieu d'exercice de son activité en dehors de son secteur géographique d'activité.

Indépendamment des déplacements professionnels qu'ils peuvent effectuer dans le cadre de leurs attributions, les salariés de l'Association pourront être amenés à travailler dans les différents centres médicaux actuels et/ ou futurs de l'Association dans un rayon géographique de cinquante kilomètres autour du lieu de travail mentionné dans leur contrat de travail. Cette distance pourra être mesurée par l'outil informatique Mappy.

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les salariés seront donc susceptibles de travailler dans les centres médicaux visés à l'alinéa précédent, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de deux mois par l'employeur avant la mutation effective des salariés.

## **ARTICLE 4 – MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD**

### **ARTICLE 4.1 – INFORMATION DES SALARIES**

Les salariés dont les contrats de travail contiennent des dispositions contraires aux dispositions du présent accord en sont informés soit par courrier remis en main propre, soit par courrier recommandé.

### **ARTICLE 4.2 – CONSEQUENCES DU REFUS**

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.

Elles annulent et remplacent également toute autre disposition conventionnelle ou issue d'un usage portant sur le même objet.

Les salariés concernés disposeront d'un délai d'un mois à compter de la date de réception de la notification individuelle précitée, 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, le salarié sera réputé avoir accepté l'application de l'accord à son contrat de travail.

## CHAPITRE 2 – AUTRES DISPOSITIONS

### ARTICLE 5 – CONGES D'ANCIENNETE

La règle d'acquisition des congés d'ancienneté est la suivante :

- 2 jours ouvrés pour 1 an de présence dans le service ;
- 1 jour ouvré supplémentaire pour 2 ans de présence dans le service ;
- 1 jour ouvré supplémentaire pour 3 ans de présence dans le service.

Le nombre de congés d'ancienneté est plafonné à 4 jours.

Les parties conviennent que les congés d'ancienneté pourront être pris par demi-journées.

Dans ces conditions, il est convenu de modifier le IV, a. de l'avenant n°2 à l'accord de réduction et d'aménagement du temps de travail du 25 mars 2019, intitulé « *champ d'application des stipulations des présentes relatives aux congés payés* », dont la nouvelle rédaction est la suivante :

*« Le présent IV relatif aux congés payés ne concerne que l'acquisition et la prise des jours de congés payés légaux et réglementaires prévus par le code du travail.*

*Aussi, pour tous ce qui concerne les autres congés ou autorisations d'absences, il sera renvoyé :*

- *à l'application des dispositions législatives ou réglementaires du Code du travail ;*  
*ou aux dispositions conventionnelles de branche ou d'entreprise applicables à l'Association si celle-ci sont plus favorables que les premières aux salariés de l'Association ».*

## DISPOSITIONS FINALES

### ARTICLE 6 - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### ARTICLE 7 - REVISION

La révision du présent accord fera l'objet d'une négociation dans les conditions suivantes : toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites.

### ARTICLE 8 – DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera déposé sur la plateforme « TéléAccords » accessible depuis le site accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du Code du travail.

A ce dépôt, sera jointe une version anonymisée de l'accord aux fins de publication sur le site Légifrance.

Un exemplaire de l'accord sera également remis au greffe du Conseil de prud'hommes. Les éventuels avenants de révision du présent accord feront l'objet des mêmes mesures de publicité.

Un exemplaire à jour du présent accord sera mis à disposition des salariés.

#### **ARTICLE 9 – ENTREE EN VIGUEUR**

Le présent accord entrera en vigueur à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Fait à Saint Lô, le 28/11/2022

En 4 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

#### **Pour le Service Interprofessionnel de Santé au Travail Ouest Normandie**

Monsieur Pierrick MARTIN  
Directeur Général



#### **Pour les membres titulaires du CSE :**

- |                  |                                  |
|------------------|----------------------------------|
| - Madame AMIOT   | membre titulaire,                |
| - Madame BLIN    | membre titulaire,                |
| - Madame GLENAT  | membre titulaire,                |
| - Madame ROUSSEL | membre titulaire par suppléance, |



