

PROTOCOLE D'ACCORD
D'AMENAGEMENT ET DE
REDUCTION
DU TEMPS DE TRAVAIL

DARTY RHONE ALPES

SOMMAIRE

PREAMBULE Page 7

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES Page 9

Article I - Champ d'application Page 9

Article 1.1 - Entités juridiques concernées Page 9

Article 1.2 - Personnels concernés Page 9

Article II - Durée du travail Page 9

Article 2.1 - Définition du temps de travail Page 9

Article 2.1.1 - Périodes non assimilées à du temps de travail effectif Page 9

Article 2.1.1.1 - Temps de pause et de repas..... Page 9

Article 2.1.1.2 - Les temps d'astreinte Page 10

Article 2.1.1.3 - Temps d'habillage..... Page 10

Article 2.2 - Nouvelle durée collective du travail Page 10

Article 2.2.1 - Principe Page 10

Article 2.2.2 - Calcul de la durée annuelle du travail Page 10

Article 2.2.3 - Modalités de réduction du temps de travail Page 11

Article 2.2.4 - Travail du Dimanche..... Page 12

Article III - Aménagement et modulation du temps de travail Page 12

Article 3.1 - Modulation Page 12

Article 3.1.1 - Données économiques et sociales Page 12

Article 3.1.2 - Définition Page 13

Article 3.1.3 - Bénéficiaires Page 13

Article 3.1.4 - Périodes de modulation et volume des variations d'horaires Page 13

Article 3.1.5 - Modalités de décompte annuel du temps de travail Page 14

Article 3.1.6 - Programmation indicative des horaires modulés Page 14

Article 3.1.7 - Réduction du délai de prévenance Page 14

Article 3.1.8 - Absences pour maladie ou accident Page 14

Article 3.1.9 - Recours au travail temporaire et aux C.D.D..... Page 15

Article 3.1.10 - Conditions de recours au chômage partiel Page 15

Article IV - Durée minimale et maximale et heures supplémentaires . Page 16

Article 4.1 - Durée minimale et maximale du travail Page 16

Article 4.2 - Surcroît d'activité Page 16

Article 4.3 - Heures supplémentaires Page 16

Article 4.4 - Contingent d'heures supplémentaires Page 16

WGS BR

Article V - Congés	Page 16
Article 5.1 - Principes des congés payés	Page 16
Article 5.2 - Fractionnement	Page 17
Article 5.3 - Jours fériés.....	Page 17
Article 5.4 - Autres congés et autorisations d'absence.....	Page 17
Article 5.5 - Congés et temps de travail effectif.....	Page 17
Article VI - Mesure et contrôle du temps de travail effectif	Page 18
Article VII - Formation	Page 18
Article 7.1. - Plan de formation	Page 18
Article 7.2 - Co-investissement formation pour les Cadres.....	Page 18
Article VIII - Conséquences de la réduction du temps de travail sur les salaires	Page 19
Article 8.1 - Principes	Page 19
Article 8.2 - Complément différentiel de salaire pour les collaborateurs payés sur une base horaire	Page 19
Article 8.3 - Dispositions concernant les cadres non intégrés à une équipe de travail	Page 20
Article 8.4 - Lissage des salaires fixes	Page 20
Article 8.5- Prime d'ancienneté	Page 20
Article IX - Conséquences de la réduction du temps de travail sur l'emploi	Page 21
Article 9.1 - Engagement en terme de création et de préservation d'emplois et incidences de la réduction du temps de travail sur l'évolution et la structure de l'emploi dans l'entreprise	Page 21
Article 9.2 - Dispositions concernant les collaborateurs à temps partiel et mesures tendant à favoriser le passage d'un temps partiel à un temps plein et inversement	Page 21
Article 9.3 - Egalité professionnelle et non discrimination à l'embauche	Page 22

M/G.S PR

Article X - Situations particulières	Page 22
---	----------------

Article 10.1 – Salariés recrutés sous contrat à durée déterminée ou collaborateurs mis à disposition par une entreprise de travail temporaire.....	Page 22
Article 10.2 - Nouveaux embauchés	Page 23
Article 10.3 - Collaborateurs quittant l'entreprise.....	Page 23
Article 10.4 - Application aux salariés à temps partiel	Page 23

**CHAPITRE II - ORGANISATION PRATIQUE DU TEMPS DE TRAVAIL PAR
SECTEUR D'ACTIVITE** Page 24

Article XI – Activité vente.....	Page 24
---	----------------

Article 11.1 – Vendeurs.....	Page 25
Article 11.1.1.- Modalités d'organisation du temps de travail et de modulation.....	Page 25
Article 11.1.2- Modalités de réduction du temps de travail.....	Page 25
Article 11.1.3 - Rémunération.....	Page 25
Article 11.2 - Hôtesse/Magasiniers.....	Page 26
Article 11.2.1. - Modalités de réduction du temps de travail	Page 26
Article 11.2.2. - Rémunération.....	Page 26

Article XII - Service après vente	Page 27
--	----------------

Article 12.1 - Dispositions générales communes à l'ensemble des collaborateurs SAV.	Page 27
Article 12.2 - Disposition spécifiques sur l'organisation du travail par métiers .	Page 27
Article 12.2 .1 - Techniciens extérieurs et ateliers TV et EM.....	Page 27
Article 12.2.1.1 – Modalités de réduction du temps de travail.....	Page 27
Article 12.2.1.2 - Modalités d'organisation du temps de travail et de la modulation	Page 29
Article 12.2.1.3 - Rémunération.....	Page 30
Article 12.2.2 - Techniciens et logistique ELA – Hot Liners	Page 31
Article 12.2.3.- Personnel sédentaire SAV	Page 31
Article 12.2.3.1 - Modalités d'organisation du temps de travail et de la modulation	Page 31
Article 12.2.3.2 – Plannings.....	Page 31
Article 12.2.3.3 - Rémunération	Page 32

NW G.S PR

Article XIII - L'activité logistique	Page 33
Article 13.1 - L'activité livraison.....	Page 33
Article 13.1.1 - Planning.....	Page 33
Article 13.1.2 - Rémunération.....	Page 33
Article 13.2- Magasiniers dépôt	Page 33
Article 13.2.1 - Modalités d'organisation du temps de travail et de la modulation...	Page 34
Article 13.2.2 - Modalités de réduction du temps de travail	Page 34
Article 13.2.3 - Rémunérations.....	Page 34
Article 13.3- Mutation.....	Page 35
Article 13.4 - Administratif	Page 35
Article 13.5- Magasin 105.....	Page 35
Article XIV - Le Siège	Page 35
Article 14.1 - Rémunération.....	Page 36
Article XV - Les agents de Maîtrise	Page 37
Article XVI - Cadres	Page 38
Article 16.1 - Cadres dirigeants.....	Page 38
Article 16.2 - Cadres intégrés à une équipe ou à une unité de travail	Page 38
Article 16.3 - Cadres non intégrés à une équipe ou une unité de travail dont le temps est forfaité sur l'année.....	Page 38
Article 16.4 - Durée du travail des cadres et organisation de leur temps de travail	Page 39
CHAPITRE III - INFORMATIONS ET CONSULTATIONS	Page 40
Article XVII - Information et consultation du Comité d'Entreprise	Page 40
Article XVIII - Consultation du Personnel	Page 40
Article XIX - Suivi de l'accord	Page 42

CHAPITRE IV - DUREE DE L'ACCORD ET PUBLICITES LEGALES Page 43

Article XX - Prise d'effet et durée de l'accord Page 43

Article XXI - Dénonciation de l'accord Page 43

Article XXII - Modifications et révision de l'accord..... Page 43

Article XXIII - Clause suspensive..... Page 43

Article XXIX - Dépôt et publicité de l'accord.....Page 43

Article 24.1 - Procédures de dépôt et publicité de l'accord Page 43

Article 24.2 - Obligations de l'employeur en termes de publicité de l'accord et d'affichage Page 44

W.G.S. BR

PREAMBULE

Les lois sur la réduction du temps de travail constituent une modification majeure dans les organisations et la vie même de l'entreprise.

De nouvelles contraintes s'imposent et nous amènent à repenser nos organisations actuelles.

DARTY RHONE ALPES souhaite transformer ces contraintes en opportunités pour améliorer encore l'équilibre entre les attentes des consommateurs, les aspirations des collaborateurs, et la pérennité de l'entreprise.

Le présent accord représente le résultat des travaux et des négociations engagées avec les partenaires sociaux. Il traduit les objectifs que se sont fixés la Direction de l'entreprise et les organisations syndicales signataires :

1 / La Réduction du Temps de Travail ne doit en aucun cas dégrader la qualité des prestations dues à nos clients.

Nous devons au contraire viser une amélioration de nos services et le développement de notre clientèle.

2 / Renforcer les points fondamentaux de la politique et de la culture propre à DARTY RHONE ALPES.

Cette politique et cette culture ont été jusqu'à présent les meilleurs garants des performances de l'entreprise dans le respect du Contrat de Confiance qui engage l'entreprise et ses collaborateurs vis-à-vis de ses clients.

3 / Permettre à chaque salarié de bénéficier d'une réduction effective, sensible de son temps de travail et adaptée à son métier :

- Tous les salariés profiteront de jours entiers supplémentaires de repos par l'attribution de Jours de Réduction du Temps de Travail (JRTT) et de jours non travaillés résultant de la modulation.

Le nombre de jours actuellement travaillés dans une année est de 228 (365 - 2 jours de repos hebdomadaires (2 jours x 52 semaines) - 25 jours ouvrés de congés payés - 8 jours fériés).

- Les plannings de travail de chaque métier prévoient des réductions horaires à la journée ou à la semaine.

Handwritten signature: G. S. P.

2

4 / Garantir et renforcer les équilibres économiques de l'entreprise tout en garantissant le maintien des niveaux de rémunération du personnel malgré la diminution du temps travaillé.

Ce maintien sera assuré par l'instauration d'un Complément Différentiel de Salaire (CDS) pour les collaborateurs dont le temps de travail sera réduit.

Les allègements de charges sociales prévus par la Loi et dont bénéficient nos concurrents seront également sollicités.

5 / Favoriser la déprécarisation de l'emploi.

La modulation du temps de travail offre une meilleure adaptation des effectifs aux charges de travail et permet ainsi de limiter le recours aux emplois temporaires. Cette gestion plus anticipatrice des plannings et des organisations contribue à la déprécarisation de l'emploi.

L'engagement de tous contribuera au succès de la mise en œuvre de cet accord dans le respect des valeurs du Contrat de Confiance.

Nous nous emploierons à atteindre les objectifs présentés en veillant à la bonne application des mesures présentées dans cet accord.

Un dialogue social renforcé et constructif avec l'ensemble des partenaires sociaux (organisations syndicales, CE, DP) et des salariés, sera le garant de cette démarche et permettra les ajustements périodiques qui pourraient s'avérer nécessaires.

W.G.S PR

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

Article I - Champ d'application

I.1 - Entités juridiques concernées

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises qui composent la SNC DARTY RHONE ALPES créée le 5 Juin 1975..

Il a vocation à s'appliquer également aux entreprises qui entreraient dans le périmètre de la SNC DARTY RHONE ALPES.

I.2 - Personnels concernés

Cet accord concerne l'ensemble des collaborateurs, quelque soit leur contrat de travail, à l'exception des cadres considérés comme dirigeants au sens de l'article L 212-15-1 du Code du Travail et définis à l'article 16.1 du présent accord.

Les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire sont également hors du champ d'application

Article II - Durée du travail

II.1 - Définition du temps de travail (article L. 212-4 du Code du Travail)

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le collaborateur est à la disposition de l'Entreprise sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Ce temps se décompte, selon les catégories ou les métiers en heures ou en jours.

II.1.1. - Périodes non assimilées à du temps de travail effectif

II.1.1.1 - Temps de pause et de repas

- La loi oblige à un temps de pause minimal de 20 minutes pour une durée de travail continue supérieure ou égale à 6 heures.
Ce temps de pause obligatoire pendant lequel le collaborateur n'est pas à la disposition de l'entreprise et peut vaquer à des occupations personnelles à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise n'est pas du temps de travail effectif.

Les temps de repos non formalisés, qui représentent 20 à 30 minutes par jour en moyenne (cigarette, café ...), seront conformément aux pratiques actuelles, non déduits du temps de travail effectif, ceci afin de préserver l'état d'esprit et la souplesse de travail actuels.

M/G.S. m

- La durée du temps de repas est comprise entre 1 heure et 1 heure 30', elle est déterminée site par site.

Ce temps de repas peut être porté à 2 heures pour les magasins qui observent une fermeture de 2 heures en milieu de journée.

Il est précisé qu'il ne pourra pas y avoir de coupure dans la journée supérieure à ce temps prévu pour le repas, sauf accord du salarié.

Par ailleurs, le temps de repas sera pris dans une plage horaire entre 11H30 et 14H30.

II.1.1.2 - Les temps d'astreinte

L'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le collaborateur sans être à la disposition permanente et immédiate de l'entreprise, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

Par opposition, le temps d'intervention chez le client ou dans un site de l'entreprise est considéré comme du temps de travail effectif.

Les collaborateurs sont informés des périodes d'astreinte 30 jours avant la date prévue.

II.1.1.3 - Temps d'habillage

Le port d'une tenue de travail est imposé au personnel en contact avec la clientèle. En contrepartie, l'entreprise fournit et renouvelle ces tenues. Elle n'impose pas l'habillage et le déshabillage sur le lieu de travail. En conséquence et conformément à l'article L 412-4-3 du code du travail, le temps qui y est consacré n'est pas assimilé à du temps de travail effectif.

II.2 - Nouvelle durée collective du travail

II.2.1 - Principe

La durée collective hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures, en moyenne pour un temps plein, sur la période annuelle de référence allant du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

II.2.2 - Calcul de la durée annuelle du travail

Conventionnellement, la durée annuelle du travail sur la période de référence est de 1600 h. Elle est calculée en multipliant par 7 h le nombre de jours calendaires, déduction faite des jours de repos (en moyenne 2 par semaine), des congés payés et des jours fériés tels que prévus à l'article 5.3 du présent accord.

En fin de période de référence, les heures excédant 1600 heures sur l'année sont par principe considérées comme des heures supplémentaires et récupérées ou payées selon la demande du salarié, exception faite :

G.S PR

- des heures correspondant à des congés non encore pris.
- Des heures effectuées par les collaborateurs n'ayant pas acquis l'année précédente l'intégralité de leur droit à congé payé ou l'année en cours leur droit à jours fériés.
- Des heures supplémentaires déjà rémunérées au cours de l'année.

II.2.3 - Modalités de réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail s'effectue par réduction journalière, hebdomadaire et octroi de jours de repos supplémentaires.

Dans tous les secteurs de l'entreprise le temps de travail est modulé sur 5 jours.

Les collaborateurs dont le temps de travail est modulé, bénéficient de jours de réduction du temps de travail (JRTT) leur permettant de rester dans le cadre des 1.600 heures. Le nombre de JRTT, définis par secteur d'activité et par nature d'emploi est prédéterminé pour chaque collaborateur en début de période de modulation .

Les absences, qui ne sont pas prises en compte pour le calcul des congés payés comme actuellement, ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif pour le calcul des JRTT (hors congé maternité au cours duquel la personne est absente et ne module donc pas, ce qui ne doit pas générer de JRTT). Dans ce cas un abattement prorata temporis sera effectué.

Concernant le cas de la maternité, les salariées dès le 5^{ème} mois de grossesse, ne devront pas effectuer de semaines hautes jusqu'à leur départ en congé maternité.

La modulation ayant pour objectif de permettre une meilleure adéquation entre les effectifs présents et la charge de travail, il est indispensable de fixer certains principes sur la façon et les périodes durant lesquelles les salariés pourront s'absenter :

- Par définition les périodes hautes sont des semaines où le maximum de salariés doivent travailler. Les JRTT ne peuvent donc pas être pris en période de forte activité.
- Avec le passage aux 35 heures, le nombre de jours non travaillés va fortement augmenter (JRTT, semaines à 4 jours...). Ces absences exigent une gestion stricte et responsable de la part des encadrants et des salariés.
Comme pour les congés payés, et dans la mesure du possible, les JRTT seront pris selon un planning concerté entre les responsables et les collaborateurs avec pour objectif la bonne marche du service, dans le respect de la convention collective.

En tout état de cause, les JRTT seront positionnés selon une planification détaillée en l'article III.1.6, toute modification en deçà de 7 jours ouvrés devant être soumise à l'accord du salarié.

W.G.S. PR

- Les JRTT auquel le salarié peut prétendre doivent obligatoirement être pris pendant la période de référence.

Dans le cas de demandes de prises de JRTT aux mêmes dates, les salariés systématiquement présents lors des périodes hautes seront prioritaires.

En cas d'entrée dans l'entreprise en cours de période de référence, le nombre de JRTT est proratisé au temps de présence dans l'entreprise.

II.2.4 – Travail du dimanche

L'entreprise n'a pas la volonté de développer systématiquement le travail du dimanche. Celui-ci ne doit être utilisé que dans des situations justifiées par l'environnement concurrentiel ou par la continuité du service client et dans le respect des règles légales.

Les heures de travail effectuées le dimanche entrent dans le décompte annuel des 1600 heures dans le cadre d'une modulation sur 5 jours, leur rémunération est conforme aux dispositions légales.

Un collaborateur travaillant le dimanche bénéficie d'un autre jour de repos dans la semaine.

Lorsque les dimanches d'ouverture exceptionnelle prévus par l'article L.221-19 du Code du Travail sont positionnés lors d'une 6^{ème} jour au volontariat, leur paiement s'effectuera en heures supplémentaires, incluses dans la « prime « dimanche de Décembre » en vigueur.

Le travail du dimanche sera soumis à la règle du volontariat.

Pour les permanences et astreintes en SAV, l'entreprise et les salariés concernés devront tout mettre en œuvre pour respecter strictement le contrat de confiance, sans susciter ni dissuader les interventions du Dimanche.

Article III - Aménagement et modulation du temps de travail

III.1 - Modulation (article L 212-8 du Code du Travail)

III.1.1 - Données économiques et sociales

L'activité de DARTY s'adressant, par la nature des produits commercialisés et des services apportés, à un très large public, est soumise à la demande de ses clients et à la volonté de service de l'entreprise.

Nous constatons que les activités au contact des clients de l'entreprise (vente, livraison, logistique, service après vente) sont soumises à de très fortes variations d'activité du fait d'une demande saisonnière de la clientèle.

Ces variations saisonnières sont déterminées par des événements récurrents (fêtes de fin d'année, fête des mères, rentrée scolaire...) qui nécessitent une adaptation des rythmes de travail spécifiques à chaque métier.

W.G.S. pa

Par ailleurs, certains événements non récurrents (événements sportifs mondiaux...) ou non prévisibles (incidents climatiques...) nécessitent une adaptation ponctuelle des rythmes de travail pour y faire face et satisfaire la clientèle.

III.1.2. - Définition

La modulation du temps de travail permet de faire varier la durée du travail, sur tout ou partie de l'année, tout en respectant sur l'année une moyenne de 35 heures hebdomadaires et un plafond de 1600 heures, sur la base d'une présence de 12 mois et d'un nombre de jours de congés payés acquis au moins égal à 25 jours ouvrés ou 30 jours ouvrables en début de période.

III.1.3 - Bénéficiaires

Toutes les activités de DRA étant soumises à des variations de charges récurrentes (à l'année, au mois, à la semaine) ou exceptionnelles, tous les salariés de l'entreprise ont vocation à moduler leurs horaires de travail et ce quels que soient leurs contrats de travail. Il en est de même pour les personnes mises à disposition de l'entreprise par des prestataires.

Seuls les salariés à temps partiel ayant une base horaire hebdomadaire inférieure à 10 heures ne sont pas appelés à moduler.

III.1.4 - Périodes de modulation et volume des variations d'horaires

Par métier et par service, le temps de travail d'un collaborateur à temps complet pourra varier en fonction des semaines hautes de 5 jours (**46 heures maximum**), des semaines moyennes en général de 5 jours (comprises entre 33 et 39 heures), et des semaines basses de 5 ou 4 jours (comprises entre 25 et 32 heures).

Pour les collaborateurs à temps partiel, la modulation s'applique dans les mêmes conditions que les collaborateurs à temps plein, sous les réserves suivantes :

- la durée mensuelle du travail variera dans les limites d'un tiers par rapport à l'horaire contractuel avec l'accord du salarié.
- la durée hebdomadaire de travail ne pourra atteindre 35 heures hebdomadaires.
- la durée maximale journalière de travail est fixée dans les mêmes conditions que celle des temps complets

W G. S. PR

III.1.5 - Modalités de décompte annuel du temps de travail

Le décompte du temps de travail s'effectue sous la responsabilité des chefs de service ou des directeurs, conformément à la programmation indicative selon les modalités précisées à l'article 6 du présent accord.

III.1.6 - Programmation indicative des horaires modulés

Les Directeurs et Chefs de service établissent une programmation sur deux mois glissants le 1^{er} de chaque mois au plus tard précisant des horaires détaillés pour le 1^{er} mois et indicatifs pour le second mois. Toute modification ultérieure devra respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Ce recours possible à un délai inférieur à 30 jours doit rester exceptionnel et n'être utilisé qu'en cas d'événements imprévisibles.

Les plannings seront affichés pour chaque service, avec apparition de la date du jour d'impression.

La modulation peut être déclinée selon des calendriers individualisés. Cette modalité permet, le cas échéant, au sein d'une équipe de travail occupée en fonction d'une même durée collective, de faire travailler des collaborateurs selon des horaires différents.

Les programmations indicatives par métier des rythmes annuels d'activité, ainsi que leurs modifications collectives éventuelles, sont soumises, pour avis, avant leur mise en œuvre, au Comité d'Entreprise. Un bilan de la modulation est communiqué et analysé une fois par an avec le Comité d'Entreprise.

III.1.7 - Réduction du délai de prévenance

Des circonstances imprévues peuvent conduire à modifier le programme de la modulation et les calendriers individualisés, sans pouvoir respecter le délai de 7 jours. Dans ce cas, la modification ne pourra intervenir qu'avec l'accord obligatoire du collaborateur.

III.1.8 - Absences pour maladie ou accident, y compris de travail, justifiées par certificat médical

a. Incidence de l'absence sur le calcul des 1600 heures.

Le décompte des absences s'effectue sur la base de l'horaire moyen, soit 35 heures pour une semaine et 7 heures pour une journée pour un collaborateur à temps complet et au prorata de la durée contractuelle pour un collaborateur à temps partiel.

Ces absences sont déduites du temps de travail effectif.

W G.S. Pn

b. Incidence de l'absence sur les salaires

La rémunération de ces absences se fait conformément aux dispositions de la Convention Collective.

III.1.9- Recours au travail temporaire et aux contrats à durée déterminée

La modulation du temps de travail contribue à déprécier l'emploi et doit, par conséquent, permettre de limiter le recours aux emplois temporaires. Toutefois, l'entreprise se réserve le droit de recourir aux contrats de travail temporaire ou aux contrats à durée déterminée en cas de besoin pour des périodes limitées, dans les cas strictement prévus par la loi.

III.1.10 - Conditions de recours au chômage partiel

S'il s'avérait nécessaire de recourir au chômage partiel du fait d'une sous-activité, l'entreprise n'y ferait appel qu'après avoir réduit le temps de travail par prise des JRTT de la période de modulation.

Article IV - Durées minimale et maximale et heures supplémentaires

IV.1 - Durée minimale et durée maximale du travail

Les durées minimales et maximales du travail sont respectivement fixées à 3 heures par jour et 10 heures par jour.

IV.2- Surcroît d'activité

Il pourra être demandé à tout collaborateur de travailler un 6^{ème} jour, sur la base du volontariat.

Ce 6^{ème} jour, exclu de la base des 1.600 heures, sera payé en heures supplémentaires à 125% (calculé sur le salaire fixe + C.D.S. pour les heures au-delà de 39 H) ou récupéré selon les dispositions conventionnelles.

IV.3 - Heures supplémentaires (article L.212-5 du Code du Travail)

Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures accomplies à la demande de la hiérarchie :

- au delà de la 46^{ème} heure hebdomadaire. Ces heures sont payées dans les conditions fixées à l'article L 212-8 du Code du Travail à la fin du mois pendant lequel elles ont été accomplies. Elles n'entrent pas dans le décompte de l'horaire annuel mais s'imputent sur le contingent des heures supplémentaires.
- Au delà de la durée annuelle du travail fixée au paragraphe 2.2.2, soit 1.600 heures. Elles donnent lieu à récupération ou paiement dans les conditions fixées par la fiche 9 de la circulaire ministérielle annexée au présent accord.
- Pour tout travail effectué un 6^{ème} jour dans la semaine.

Les heures supplémentaires telles que définies ci-dessus seront rémunérées sur la base du salaire de base (fixe + CDS éventuel au-delà de la 39^{ème} heure), ou récupérées selon les dispositions conventionnelles.

IV.4 - Contingent d'heures supplémentaires (article L.212-6 du Code du Travail)

Il est fixé à 90 heures sur la période annuelle de référence par collaborateur.

Article V - Congés

V.1 - Principes des congés payés

Le congé principal doit être posé au plus tard le 1^{er} mars. La période de calcul et la prise des congés payés s'effectuent conformément aux dispositions légales. Les congés acquis sur une période doivent être soldés avant le 31 mai de la période suivante.

La durée des congés est calculée en jour de 7 heures pour un collaborateur à temps complet et au prorata de l'horaire contractuel pour un collaborateur à temps partiel et ce quelle que soit la durée du travail au moment de leur prise.

W G.S. - A

Robert D.

V.2 - Fractionnement

L'entreprise n'impose, ni ne privilégie la prise du congé principal en dehors de la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre.

En conséquence, le collaborateur qui souhaiterait prendre des congés payés, hors la 5^{ème} semaine, en dehors de cette période légale, pourra le faire avec l'accord formel de sa hiérarchie.

Dans ce cas, et conformément aux dispositions de l'article L.223-8 alinéa 4 du Code du Travail, ce congé n'ouvrira pas droit à congé supplémentaire pour fractionnement auquel le collaborateur renoncera expressément.

Le congé supplémentaire pour fractionnement du congé principal, hors période légale du 1^{er} mai au 31 octobre, sera attribué au collaborateur si le fractionnement résulte d'une demande formelle de la hiérarchie pour raison de service.

V.3 - Jours fériés

Les collaborateurs bénéficient, conformément aux dispositions de la convention collective, de huit jours fériés et chômés (le 1^{er} mai et sept autres jours fériés fixés par l'entreprise).

Lorsque l'horaire de travail est réparti contractuellement en moyenne annuelle sur moins de 5 jours, le nombre de jours fériés chômés est calculé proportionnellement au nombre de jours travaillés conformément aux pratiques actuelles.

Lorsque le jour férié coïncide avec le jour habituel de repos du collaborateur, il est attribué un jour de repos supplémentaire dans la limite des 8 jours fériés annuels.

V.4 - Autres congés et autorisation d'absence

Les congés d'ancienneté et les congés pour événements familiaux sont attribués selon les dispositions de la convention collective.

V.5 - Congés et temps de travail effectif

Les jours de congés pour événements familiaux prévus par la Convention Collective constituent des absences autorisées et payées. Ils n'entrent pas dans le décompte du temps de travail effectif et il ne peut en aucun cas être demandé au collaborateur de les récupérer.

WGS PA

Palat h 5

Article VI - Mesure et contrôle du temps de travail effectif

D'une manière générale, l'activité des collaborateurs de l'entreprise est soumise aux nécessaires adaptations résultant de la demande des clients. Dans ce cadre, l'entreprise contrôlera le temps de travail mensuel ou hebdomadaire par l'intermédiaire d'un système individuel qui sera signé obligatoirement hebdomadairement selon les services par le supérieur hiérarchique et le collaborateur.

Ces plannings signés seront conservés par le supérieur hiérarchique, et consultables par les membres de la commission de suivi et les délégués du personnel sur chaque site correspondant.

Pour les collaborateurs bénéficiant d'un décompte du temps de travail calculé en jours de travail, un document récapitulatif des jours travaillés sera signé mensuellement par le responsable hiérarchique et chaque collaborateur.

Article VII - Formation

VII.1. - Plan de formation

L'adaptation permanente à l'évolution des emplois est une obligation qui incombe à l'employeur. Les actions de formation qui sont réalisées dans ce cadre s'effectuent sur le temps de travail.

Les temps de déplacement pour se rendre à ces formations n'entrent pas dans le décompte du temps de travail effectif.

VII.2 - Co-investissement formation pour les cadres

Certains cadres peuvent souhaiter mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle sans lien immédiat avec les besoins de l'entreprise (réorientation professionnelle, nouveaux métiers...)

Afin de faciliter ce type de démarche et de favoriser ainsi le développement personnel et la mobilité fonctionnelle et/ ou géographique, l'entreprise proposera aux cadres statutaires présentant une ancienneté supérieure à 3 ans le dispositif suivant de co-investissement :

- L'entreprise s'engage à répondre aux demandes des collaborateurs "cadres" en proposant des modules de formation, sous réserve de l'examen et de la validation de leur projet personnel.
- Le temps dont chaque cadre volontaire bénéficiera pour suivre ce type de formation sera de 5 jours par an.

Ces 5 jours seront imputés pour 2 sur le temps de travail et 3 sur le temps non travaillé du cadre.

Les frais pédagogiques, de transport et d'hébergement seront pris en charge par l'entreprise.

La législation sociale en matière d'accidents du travail s'applique sur la totalité de la durée de cette formation.

W G.S. pm

Article VIII - Conséquences de la réduction du temps de travail sur les salaires

VIII.1 - Principe

En contrepartie des efforts consentis par le personnel, présent à l'effectif à la signature du présent accord, en matière d'organisation du temps de travail, et des conséquences attendues, la réduction du temps de travail se réalisera sans diminution des salaires calculés sur le temps de travail.

VIII.2 - Complément différentiel de salaire pour les collaborateurs payés sur une base horaire

Ce complément différentiel de salaire avait pour vocation de s'appliquer aux collaborateurs pour lesquels l'application de l'accord du 16 mai 2001 se traduisait par une baisse de leur temps de travail contractuel.

Pour rappel, pour un salarié qui avait un horaire contractuel hebdomadaire de 39 heures, le salaire de base était égal au taux horaire actuel multiplié par 151,67 heures, (35 h x 4,333 semaines). Pour compenser la perte de salaire, les collaborateurs concernés bénéficient d'un complément différentiel de salaire égal à la valeur du salaire horaire multipliée par (169 - 151,67).


Ce complément différentiel de salaire supporte les charges sociales et fiscales (URSSAF, ARRCO, ASSEDIC, AGIRC, etc...).

Ce complément différentiel, destiné à compenser la perte de rémunération de base du fait du passage de 39 h à 35 h, avait pour objet de maintenir le salaire de base fixe. Sachant qu'un quart du C.D.S. a déjà été réintégré en Juin 2002, le solde continuera d'être intégré progressivement sur une durée restante de 3 ans à raison de 1/3 par an dans le salaire de base, dès le mois de Juin 2003.

Les personnels embauchés après la signature de l'accord du 16 Mai 2001 ne peuvent prétendre au bénéfice du CDS puisque, par définition, leur temps de travail n'est pas modifié.

Les augmentations générales négociées dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires seront calculées sur l'ensemble de la rémunération Fixe (salaire de base + CDS).

La Prime de Fin d'Année sera calculée également sur l'ensemble de la rémunération fixe (salaire de base + CDS).


G.S. BR

VIII.3 - Dispositions concernant les cadres non intégrés à une équipe de travail

Le bulletin de paie des cadres non intégrés à une équipe de travail ne portera plus mention d'une référence horaire mensuelle, mais du nombre de jours convenus dans le cadre du forfait annuel, soit 215 jours.

VIII.4 - Lissage des salaires fixes

Par dérogation aux dispositions des articles L.143-2 et L.144-2 du Code du Travail, les rémunérations du temps de travail des collaborateurs dont les horaires sont modulés sont indépendantes des horaires réellement effectués au cours du mois et sont identiques sur les douze mois de l'année.

VIII.5 - Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est calculée conformément aux dispositions de la Convention Collective Nationale.

Le maintien de la durée du travail à 35 heures au moment de la signature de l'accord n'entraînera pas de diminution du montant de la prime d'ancienneté.

Le calcul de cette prime, pour les collaborateurs à temps partiel, se fait au prorata de leur horaire contractuel, comme ce qui se pratique aujourd'hui.

W G J PR

Article IX - Conséquences de la réduction du temps de travail sur l'emploi

IX.1 - Engagement en terme de création et de préservation d'emplois et incidence de la réduction du temps de travail sur l'évolution et la structure de l'emploi dans l'entreprise

Indépendamment des embauches déjà intervenues en application de l'accord du 16 Mai 2001, l'entreprise s'engage à procéder à 10 embauches supplémentaires au plus tard au 31 décembre 2003, à partir de l'effectif équivalent temps plein CDI calculé à la date de la signature de l'accord.

Ces créations d'emplois inclueront la transformation des contrats temps partiel en contrat à référence horaire supérieure.

Au terme de cette période, un bilan de la réduction du temps de travail sur l'emploi sera réalisé.

Ce bilan fera apparaître :

- les emplois créés et à créer
- les emplois modifiés ou préservés (transformation de CDD en CDI par exemple)
- les emplois à adapter
- les besoins en formation
- les aspirations du personnel vis-à-vis du temps partiel
- les conséquences sur la structure des emplois.

IX.2 - Dispositions concernant les collaborateurs ayant un contrat actuel égal ou inférieur à 35 heures, et mesures tendant à favoriser le passage d'un temps partiel à un temps plein et inversement

En cas de repositionnement d'un salarié actuellement à temps partiel sur un contrat plus important, la rémunération est calculée sur la nouvelle durée contractuelle, et bénéficie également de l'augmentation des taux horaires résultant de l'intégration du CDS sur 3 ans depuis le mois de Juin 2003.

Les collaborateurs à temps partiel qui s'étaient vu proposer un contrat à temps complet lors de la réduction du temps de travail découlant de l'accord du 16 mai 2001, conserveront leur base horaire à temps complet qu'ils avaient accepté par voie d'avenant.

L'entreprise s'engage à examiner toute demande de passage à temps partiel inférieur au contrat actuel et à y répondre par écrit dans un délai de un mois.

De la même façon, l'entreprise examinera toute demande de collaborateurs à temps partiel pour travailler à temps complet. Autant que faire ce peut, les emplois nouveaux seront proposés, en priorité, aux collaborateurs à temps partiel.

WGS PR

IX.3 - Egalité professionnelle et non discrimination à l'embauche

Les parties signataires entendent réaffirmer les principes et règles en vigueur destinés à garantir l'égalité entre les hommes et les femmes, ainsi que les valeurs éthiques garantissant l'égal accès de tous à l'emploi sans discrimination qui sont les gages d'une entreprise citoyenne.

Les offres d'emploi ne pourront mentionner le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

La considération du sexe ou de la situation de famille ne pourra être retenue par l'employeur pour refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler un contrat de travail.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour prendre des mesures, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure collective de licenciement, aucun collaborateur ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes ou de ses convictions religieuses.

Article X - Situations particulières

X.1 - Salariés recrutés sous contrat à durée déterminée ou collaborateurs mis à disposition par une entreprise de travail temporaire

Les cas de recours feront l'objet d'un contrat spécifique impliquant nécessairement une adaptation aux contraintes et sujétions inhérentes à la mission à accomplir. La durée du travail sera par conséquent fixée selon ces exigences propres dans le respect des plafonds légaux.

La rémunération sera établie en fonction de la durée réelle du travail accompli.

Pour toute mission d'une durée supérieure à 4 semaines, il pourra être proposé un contrat de travail intégrant la modulation prévue dans le cadre de la programmation indicative.

Si la programmation indicative prévoit que le nombre d'heures de travail pendant la durée du contrat est inférieur à 35 heures, le contrat à durée déterminée proposé sera un contrat à temps partiel modulé.

Dans l'hypothèse où le contrat se prolongerait au delà de la période initialement prévue et conduirait à modifier la durée hebdomadaire du travail, un avenant au contrat initial sera proposé en vue d'appliquer à l'ensemble de la période effective de travail les règles de modulation applicable dans le secteur concerné.

MGS pr

Reluct 1

X.2 - Nouveaux embauchés

Ils bénéficient des horaires modulés dès leur embauche. Une régularisation de leur situation, débitrice ou créditrice, par rapport à une moyenne de 35 heures est effectuée au terme de la période de référence dans laquelle a eu lieu leur embauche (telle que fixée à l'article 2.2.1 du chapitre 1 du présent accord).

X.3 - Collaborateurs quittant l'entreprise

En cas d'interruption du contrat de travail, en cours d'année, la rémunération sera calculée sur la base des heures effectivement travaillées à la date du départ.

- Si la situation du collaborateur est débitrice, c'est-à-dire que le nombre d'heures payées est supérieur au nombre d'heures réellement travaillées, une régularisation sera faite sur la dernière paie entre les sommes dues par l'entreprise, à quelque titre que ce soit, et cet excédent (sauf licenciement économique).
- Si la situation du salarié est créditrice et donc si le nombre d'heures payées est inférieur au nombre d'heures réellement travaillées, les heures concernées seront rémunérées sur la base du taux horaire de base contractuel (fixe + CDS éventuel au-delà de la 39^{ème} heure). Une régularisation sera faite sur la dernière paie.

X.4 - Application aux collaborateurs à temps partiel

Sous réserve des dispositions légales spécifiquement applicables, les dispositions qui précèdent sont applicables aux collaborateurs à temps partiel.

M.G.S. PR

CHAPITRE II - ORGANISATION PRATIQUE DU TEMPS DE TRAVAIL PAR SECTEUR D'ACTIVITE

Les plannings présentés par secteurs d'activité et notamment le nombre de semaines hautes sont des bornes qui représentent des maxima qui ne peuvent pas être dépassés.

Dans le cas où les besoins du service nécessitent un nombre de semaines hautes inférieur à ce maximum (1 à 2 semaines hautes en moins maximum), la réduction du nombre de semaines hautes sera compensée par une réduction proportionnelle du nombre de semaines basses (1 à 2 semaines basses), et donc par une augmentation du nombre de semaines moyennes résultant de ces modifications.

Dans ces conditions, le nombre de JRTT prévu dans les plannings reste constant.

Article XI - Activité Vente

L'organisation du temps de travail mise en place dans les magasins vise à optimiser l'adéquation des effectifs présents avec la fréquentation de chaque magasin et ainsi améliorer la qualité du service apporté à nos clients, conformément aux dispositions de l'article III .1 du présent accord.

Les répartitions des semaines types sont annoncées pour la première période de référence. Elles pourront être modifiées par la suite en fonction des calendriers et événements particuliers et prévisibles, et aussi en fonction du bilan qui sera réalisé à l'issue de cette première période.

La durée quotidienne du travail est comprise entre :

3 heures et 10 heures.

La journée de travail ne pourra faire l'objet que d'une interruption pour le temps de repas (1,5 H maximum et 2 heures pour les magasins qui doivent fermer 2 heures) et/ou éventuellement pour le temps de pause obligatoire (20 minutes pour 6 heures consécutives de travail) .

W.G.S BR

XI.1. - Vendeurs

XI.1.1 - Modalité d'organisation du temps de travail et de la modulation

Sur la période de référence, il ne pourra pas y avoir plus de 7 semaines hautes.

Les heures de travail de ces semaines varient entre 40 et 45 heures et peuvent être portées à 48 heures pendant les semaines d'inventaire, sur la base du volontariat.

Certaines semaines hautes sont préalablement et obligatoirement positionnées sur des périodes prédéfinies :

- 3 semaines hautes seront positionnées entre le 20 Novembre et le 8 Janvier

XI.1.2.- Modalité de réduction du temps de travail

- 7 semaines « hautes » maximum de 40 à 45 H (valeur médiane 41 H) sur 5 jours.
 - 4 semaines « basses » maximum de 27 à 32 H (valeur médiane 29 H) sur 4 jours .
 - le solde en semaines « moyennes » de 33 à 39 H (valeur médiane 35 H) sur 5 jours.
- + 4 JRTT**

XI.1.3. - Rémunération

- Le salaire de base ainsi que les primes en taux ne sont pas impactés par la RTT. Ces éléments seront donc versés chaque mois, indépendamment du temps de travail.
 - Les variables unitaires (primes produits, abonnements, crédits,...) peuvent être liés au temps de travail effectif des vendeurs. Cependant la meilleure adéquation des effectifs aux flux leur permettra de réaliser des gains de productivité et de maintenir ou améliorer ainsi leur niveau de variables unitaires.
 - Toutefois les vendeurs dont le temps de travail sera réduit, bénéficieront d'un système de compensation.
 - La différence potentielle théorique annuelle est calculée pour chaque vendeur sur la période de référence suivante : 1er Septembre 2000 au 31 Août 2001.
 - 50 % de cette différence potentielle seront versés au vendeur chaque année à raison de 3 versements égaux aux mois de Février, Mars et Avril de chaque année.

W.G.S PR

Relevant 2014-2017

EXEMPLE :	Montant variable unitaire actuel	=	10.300 euros pour 169h
	Primes unitaires calculées pour 151.67h	=	$10.300 \times 151.67 / 169$ 9.245 euros
euros	Différence potentielle théorique	=	$10.300 - 9.245 = 1.055$
	Compensation = 50% différence théorique	=	527,5 euros

Chaque année ce vendeur percevra une compensation de 527,5 euros versés selon les dispositions décrites ci dessus.

Cette compensation sera versée tous les ans.

- Les rémunérations actuellement pratiquées pour les Dimanches d'ouvertures exceptionnelles incluent le paiement des heures supplémentaires.
- Les heures d'inventaires réalisées en dehors des horaires d'ouverture du magasin sont maintenues.

11-2. Hôtesse et magasiniers

XI.2.1.- Modalité de réduction du temps de travail

- 6 semaines « hautes » maximum de 40 à 45 H (valeur médiane 41,5 H) sur 5 jours
 - 4 semaines « basses » maximum de 27 à 32 H (valeur médiane 30 H) sur 4 jours.
 - le solde en semaines « moyennes » de 33 à 39 H (valeur médiane 35 H) sur 5 jours
- + 4 JRTT**

Il est précisé que le planning de la journée de travail ne pourra prévoir qu'une interruption : celle prévue pour le temps du repas.

XI.2.2. - Rémunération

- Le système de rémunération demeure inchangé : les salaires fixes sont lissés sur l'année et le versement de la POM est effectué dans les mêmes conditions qu'actuellement.
- Les rémunérations actuellement pratiquées pour les Dimanches d'ouvertures exceptionnelles incluent le paiement des heures supplémentaires.
- Les heures d'inventaires réalisées en dehors des horaires d'ouverture du magasin sont maintenues.

M.G.S m

Revoir l'art. 12.1

Article XII - Service après vente

XII.1 – Dispositions générales communes à l'ensemble des collaborateurs des services après vente

L'activité SAV se caractérise par une saisonnalité marquée ; l'organisation du temps de travail proposée a pour objectif d'optimiser l'adéquation des effectifs présents avec la sollicitation clients et d'améliorer ainsi la qualité du service apporté aux clients conformément au contrat de confiance.

Les différentes formes de modulation du temps de travail définies dans cet accord résultent de contraintes différentes selon les nombreux métiers qui composent le SAV.

Dans chaque secteur des services après vente, la nouvelle organisation du travail se traduit par l'alternance de semaines hautes, moyennes et basses et par l'attribution de jours entiers de RTT .

XII.2 – Dispositions spécifiques sur l'organisation du travail par métiers

XII.2.1 – Techniciens extérieurs et ateliers TV et EM

XII.2.1.1 – Modalités de réduction du temps de travail

L'objectif poursuivi est de maintenir voire d'augmenter à terme, le temps de travail passé en clientèle. Il est donc exclu de réduire le temps de travail en minimisant le temps dédié à nos clients.

La seule source possible d'optimisation de la journée des techniciens extérieurs réside dans le temps passé au SAV. Dans ce cadre, le temps de passage journalier sur le site sera réduit de 15 minutes pour les techniciens extérieurs.

Actuellement, chaque site, en fonction de sa taille, de ses contraintes, de ses habitudes, de ses outils, bénéficie d'une organisation propre. Il n'est donc pas possible d'appliquer une solution absolument identique pour tous les SAV, qui permettrait de réduire de 15 minutes par jour le temps de travail.

Cependant, un grand nombre de solutions peuvent être identifiées :

- Planification et échelonnement des rendus de comptes,
- Planification des prises et rendus de Pièces,

W 65 PR

- Regroupement des rendus de comptes techniques et des rendus de comptes financiers,
- Optimisation des stocks de pièces dans les véhicules,
- Augmentation du nombre de postes GEMDOC,
- Développement de l'ATC (Assistance Téléphonique Client)
- Mise en place de TV DOC dès que l'outil sera disponible,
- Optimisation du nombre de postes et de lignes téléphoniques,
- Meilleure répartition des tâches au sein du service Pièces Détachées pour le rendu et prévisionnel de pièces...

Chaque site devra étudier ces pistes et définir celles qui doivent être mises en œuvre localement pour permettre de réduire réellement le temps de passage au SAV.

Produit 2000

XII.2.1.2 – Modalités d'organisation du temps de travail et de la modulation des techniciens.

Extérieurs.

Les techniciens extérieurs exercent leur activité à l'extérieur de l'entreprise. Ils commencent et/ou terminent leurs journées de travail sans être sous le contrôle de l'entreprise. Compte tenu de cette spécificité et de l'autonomie dont les techniciens extérieurs disposent dans l'exercice de leur métier, les parties signataires conviennent que le décompte de leur temps de travail s'effectue en unité d'œuvre exprimées hebdomadairement et annuellement sur la base d'un temps moyen d'intervention de 39 minutes, hors passage au SAV, pour un technicien confirmé. Le temps moyen est calculé sur une "base départ" actuelle de 50 interventions pour une semaine de 37,75 heures.

Au vu de l'organisation de leur travail, les techniciens extérieurs conservent l'usage d'un véhicule Société pour partir ou revenir de leur domicile. Dans ce cadre, les temps de trajet entre le domicile et le premier client, ainsi que le temps de trajet inverse à partir du dernier client, sont exclus du temps de travail effectif.

Le temps moyen sera adapté en fonction des secteurs géographiques pour tenir compte des temps de trajet. Il fera l'objet de contrôles réguliers sur un mois complet au minimum, afin de vérifier que le nombre annuel d'interventions et le temps de travail consacré aux passages en SAV permet de respecter le seuil de 1600 heures de temps de travail effectif par an.

52 semaines - 5 semaines CP - 1 semaine RT - 1 semaine JF = 2225.

44,5 semaines

- 8 semaines « hautes » de 41H sur 5 jours (55 inters/semaine) (11 inters/jours) 440
- 7 semaines « basses » de 30,2H sur 4 jours (40 inters/semaine) (10 inters/jours) 280
- 9 semaines « moyennes » de 37,75 H sur 5 jours (50 inters/semaine) (10 inters/jours) 450
- le solde en semaines « moyennes » de 34,5 H sur 5 jours (45 inters/semaine) 427,5
(9 inters/jours)

20,5

voir calcul attaché Page 6

+ 5 JRTT

- Si le nombre d'interventions extérieures ne correspond pas à une journée de travail complète, le technicien pourra être amené si besoin, à intervenir à l'atelier.
- Sur les semaines moyennes, un roulement des jours de repos du samedi sera mis en place afin d'en faire bénéficier tous les collaborateurs de façon équitable.

6.5 PR

- Pour les techniciens n'ayant pas 2 jours de repos consécutifs lors des semaines de 4 jours, le jour non travaillé sera accolé à l'un des 2 jours de repos afin de permettre 2 jours de repos consécutifs.
- Les dimanches travaillés par les techniciens dans le cadre des permanences et des astreintes sont comptabilisés dans le temps de travail effectif comme suit :
- PERMANENCE : Le temps de travail effectif est décompté à partir de l'arrivée du technicien au SAV et chaque intervention sera comptabilisée selon un système déclaratif basé sur les horaires relevés sur les CRI. Le temps de travail sera donc le temps décompté depuis l'arrivée au SAV jusqu'au départ de chez le dernier client pour des interventions faites successivement sans interruption.
- ASTREINTE : Le temps d'astreinte au domicile du technicien n'est pas du temps de travail effectif.
Chaque intervention sera comptabilisée selon un système déclaratif basé sur les horaires relevés sur les CRI. Le temps de travail sera donc décompté depuis le départ du technicien de chez lui jusqu'au départ de chez le dernier client pour des interventions faites successivement sans interruption.

Ces temps de travail effectif réalisés le dimanche devront s'équilibrer par des semaines basses.

Les astreintes et permanences ne peuvent en aucun cas être placées dans la semaine lorsqu'un collaborateur effectue un 6^{ème} jour au volontariat.

Atelier

Les techniciens atelier TV et EM bénéficient d'un planning identique aux techniciens extérieurs, sans qu'il soit fait référence à un nombre d'interventions. Leur temps de travail est contrôlé par la co signature des plannings.

Les éléments variables de rémunération liés à la production seront calculés au prorata du temps de travail.

XII.2.1.3 - Rémunération

Les systèmes de rémunération des techniciens ne sont pas impactés par la réduction du temps de travail.

Ils sont liés à la productivité moyenne par technicien qui est obtenue par le rapport entre la production mensuelle et le temps travaillé.

W G.S pr

Revisé

XII.2.2 – Techniciens et logistique ELA – Hot Liners

- 6 semaines « hautes » maximum de 40 à 45 H (valeur médiane 43 H) sur 5 jours
- 6 semaines « basses » maximum de 27 à 32 H (valeur médiane 31 H) sur 4 jours.
- le solde en semaines « moyennes » de 33 à 39 H (valeur médiane 35 H) sur 5 jours
+ 5 JRTT

Les techniciens ELA ne pourront pas effectuer plus de 2 semaines hautes consécutives.

XII.2.3 - Personnel sédentaire : magasiniers, accueil clients, administratifs, supports techniques, techniciens ateliers "brun" et "blanc", ELA blanc.

XII.2.3.1 – Modalités d'organisation du temps de travail et de la modulation

L'ensemble de ces métiers recouvre des organisations et des contraintes différentes, des saisonnalités propres à chaque métier. Afin de répondre au mieux à ces différents contextes, des organisations et des rythmes annuels de travail spécifiques à chaque métier ont été décidés.

XII.2.3.2 – Plannings

Hôtesses TV/EM et Pièces détachées TV/EM

- 6 semaines « hautes » maximum de 40 à 45 H (valeur médiane 42,5 H) sur 5 jours
- 4 semaines « basses » maximum de 27 à 32 H (valeur médiane 30 H) sur 4 jours
- le solde en semaines « moyennes » de 33 à 39 H (valeur médiane 35 H) sur 5 jours
+ 5 JRTT

M/G.S PR

Hôtesse et Magasiniers Pièces Détachées ELA

- 7 semaines « hautes » maximum de 40 à 45 H (valeur médiane 42 H) sur 5 jours
 - 4 semaines « basses » maximum de 27 à 32 H (valeur médiane 29 H) sur 4 jours
 - le solde en semaines « moyennes » de 33 à 39 H (valeur médiane 35 H) sur 5 jours
- + 5 JRTT**

Réceptionnaires-comptoirs TV/EM/ELA

- 6 semaines « hautes » maximum de 40 à 45 H (valeur médiane 42,5 H) sur 5 jours
 - 4 semaines « basses » maximum de 27 à 32 H (valeur médiane 30 H) sur 4 jours
 - le solde en semaines « moyennes » de 33 à 39 H (valeur médiane 35 H) sur 5 jours
- + 5 JRTT**

Gestion des Retours Fournisseurs

- 12 semaines "hautes" maximum de 40 à 45 H (valeur médiane 40 H) sur 5 jours
 - 6 semaines "basses" maximum de 27 à 32 H (valeur médiane 29 H) sur 4 jours
 - le solde en semaines normales de 33 à 39 H (valeur médiane 35 H) sur 5 jours
- + 5 JRTT**

XII.2.3.3 - Rémunération

Les systèmes de rémunération sont inchangés.

✓ G.S PR

Article XIII – L'activité logistique

L'ensemble des collaborateurs bénéficie d'une organisation du temps de travail définie dans le cadre d'un régime de modulation conformément aux dispositions de l'Article III du présent accord.

Sur la période de référence définie à l'Article 2.2.1 les 1600 heures de travail annuelles sont réparties suivant un calendrier individuel définissant le régime de modulation.

XIII.1 – L'activité livraison

La modulation du temps de travail doit permettre de mieux répondre à la forte concentration de la demande des clients sur les samedis et sur les périodes de forte activité commerciale.

XIII.1.1 – Planning

Le travail s'organise sur l'année par l'alternance de trois types de semaines :

- 19 semaines « hautes » de 38 H sur 5 jours.
 - 6 semaines « basses » de 30 H sur 4 jours
 - le solde en semaines « moyennes » de 35 H sur 5 jours
- + 5 JRTT**

XIII.1.2 - Rémunérations

Dans le cadre de la modulation, le maintien du salaire de base s'effectue dans les conditions prévues aux Articles 8.1 et 8.2 du présent accord.

La partie variable sera attribuée sans modification du système actuel.

Le temps de travail du dimanche est intégré dans les plannings et comptabilisé dans le temps de travail annuel. Les systèmes de rémunérations liés au dimanche sont inchangés.

XIII.2 – Magasiniers dépôt

La modulation du temps de travail doit permettre de répondre dans de meilleures conditions à la forte activité de fin d'année ainsi qu'à la répartition inégale de l'activité entre les jours et aux périodes d'inventaire.

W G. S PR

XIII.2.1 – Modalités d'organisation du temps de travail et de la modulation

L'horaire de travail est réparti du lundi au samedi.

Le repos hebdomadaire normal est le dimanche.

Un deuxième jour de repos est attribué dans la semaine qui pourra être accolé par roulement au dimanche de façon à permettre à tous les collaborateurs de bénéficier de deux jours de repos consécutifs de façon équitable.

Des horaires décalés et un travail par équipes peuvent être mis en place dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

XIII.2.2 – Modalités de réduction du temps de travail

Le travail s'organise sur l'année par l'alternance de trois types de semaines :

- 11 semaines « hautes » maximum de 40 à 45 H (valeur médiane 42 H) sur 5 jours.
 - 6 semaines « basses » maximum de 27 à 32 H (valeur médiane 27 H) sur 4 jours.
 - le solde en semaines « moyennes » de 33 à 39 H (valeur médiane 35 H) sur 5 jours.
- + 5 JRTT**

XIII.2.3 - Rémunération

Dans le cadre de la modulation, le maintien du salaire de base s'effectue dans les conditions prévues aux Articles 8.1 et 8.2, du présent accord.

Les systèmes de rémunération variable restent inchangés.

WGS PR

Revisé 2006-11-2

XIII. 3 – Chauffeurs Mutations

- 4 semaines « basses » maximum de 25 à 28 H (valeur médiane 26 H) sur 4 jours
 - le solde en semaines « moyennes » de 33 à 39 H (valeur médiane 36,5 H) sur 5 jours
- + 5 JRTT**

XIII.4 – Administratif dépôt

- 3 semaines « hautes » maximum de 40 à 45 H (valeur médiane 40 H) sur 5 jours.
 - 8 semaines « moyennes » maximum de 29 à 31 H (valeur médiane 30 H) sur 5 jours.
 - 4 semaines « basses » maximum de 26 à 28 H (valeur médiane 28 H) sur 4 jours.
 - le solde en semaines « moyennes » de 33 à 39 H (valeur médiane 37,5 H) sur 5 jours.
- + 5 JRTT**

XIII.5 – Magasin 105

- 6 semaines « hautes » de 39 à 41 H (valeur médiane 39 H) sur 5 jours.
 - le solde en semaines « moyennes » de 33 à 38 H (valeur médiane 35 H) sur 5 jours.
- + 5 JRTT**

Article XIV – Le Siège

Les services du Siège regroupent des fonctions et des métiers très différents. Ces métiers doivent adopter des rythmes de modulation correspondant aux variations de charge propres à chaque métier.

XIV. 1 – COMPTABILITE – CONTROLE DE GESTION - DRH

Les travaux de fins de mois nécessitent une semaine forte chaque mois.
4 semaines types :

- 12 semaines de 42 heures sur 5 jours (1^{ère} semaine du mois)
 - le solde en semaines de 33,5 heures sur 5 jours (2^{ème} semaine du mois)
 - 11 semaines de 27 heures sur 4 jours (3^{ème} semaine du mois)
 - 12 semaines de 39 heures sur 5 jours (4^{ème} semaine du mois)
- + 5 JRTT**

M 6.5 PR

Sur les 12 semaines à 42 heures, chaque salarié du service comptabilité pourra être amené à travailler 4 samedi dans l'année au maximum.

Lors de ces semaines, les salariés du service comptabilité travailleront du mardi au samedi.

**XIV.2. - QUALITE. SERVICE CONSOMMATEURS
SERVICE PRODUITS
SECRETARIAT DE DIRECTION**

3 semaines types :

- 7 semaines « hautes » maximum de 40 à 45 H (valeur médiane 41 H) sur 5 jours
 - 4 semaines « basses » maximum de 27 à 32 H (valeur médiane 31 H) sur 4 jours.
 - Le solde en semaines « moyennes » de 33 à 39 H (valeur médiane 35 H) sur 5 jours
- + 5 JRTT**

XIV. 3 - SERVICE FLUX

L'activité est relativement stable sur l'année avec néanmoins 6 semaines plus fortes liées aux deux inventaires (3 semaines par inventaires) .

2 semaines types :

- 6 semaines « hautes » de 44 à 46 H (valeur médiane 46 H) sur 5 jours
 - 38 semaines « moyennes » de 33 à 39 H (valeur médiane 34 H) sur 4,5 jours.
- + 5 JRTT**

XIV.1. – Rémunération

Dans le cadre de la modulation, le maintien du salaire de base s'effectue dans les conditions prévues aux Articles 8.1 et 8.2 du présent accord.

WGS PR

Article XV - Les Agents de maîtrise

L'ensemble des agents de maîtrise ont une durée annuelle de travail de 1.600 heures.

Ce statut recouvre 3 situations différentes :

- **les agents de maîtrise ayant une fonction d'encadrement**

Cette responsabilité d'encadrement s'exerce principalement dans les sites opérationnels (Ventes, Entrepôt, SAV) et dans certains services au siège. De nombreux agents de maîtrise encadrent plusieurs équipes ou des groupes de salariés n'ayant pas le même horaire collectif.

Le temps de travail de ces agents de maîtrise est organisé selon un régime de modulation ayant des caractéristiques proches de celles de leur équipe. Alternance de semaines hautes (46 heures maximum), moyennes et basses. Leur planning est défini en concertation avec leur responsable.

L'horaire hebdomadaire se déterminera par rapport à une **moyenne calculée sur l'année de 37 heures**. Ils bénéficieront à ce titre d'une réduction de leur nombre de jours de travail par an égale à 13, soit **215 jours de travail par an**.

Agents de maîtrise concernés : Magasins, SAV, comptabilité, CAT, AMES.

- **Les agents de maîtrise ayant des compétences spécialisées et n'étant pas intégrés à une Equipe de travail.**

Ces agents de maîtrise disposent d'une certaine autonomie dans l'organisation de leur travail. Leur temps de travail est organisé de la même manière que les agents de maîtrise encadrants.

Ils modulent leur temps de travail selon leur charge de travail et de l'éventuelle saisonnalité de leur fonction. Leur planning est défini en concertation avec leur responsable : **37 H en moyenne sur l'année et 215 jours de travail**, soit une réduction de leur nombre de jours de travail par an égale à 13.

Agents de maîtrise concernés : Services généraux, Informatique, Assistantes de direction (DAF, DMGI), Formation.

- **Les agents de maîtrise dont les compétences spécifiques s'exercent au sein d'une équipe.**

La réduction de leur temps de travail s'effectue selon les mêmes modalités que les autres salariés non cadres de l'équipe ou de l'unité de travail à laquelle ils appartiennent.

Agents de maîtrise concernés : Service consommateurs, Secrétariat de la Direction Générale, Service flux (cf. annexe)

W.G.S. PR

Article XVI - Cadres**XVI.1 - Cadres dirigeants**

Sont considérés comme cadres dirigeants au sens de l'article L.212-5.1, les personnes membres du Comité de Direction.

L'appartenance à cette catégorie sera mentionnée sur leur contrat de travail.

Ces cadres agissent par délégation directe de l'employeur, ne participent pas aux élections professionnelles d'entreprise et leurs bulletins de paie ne mentionnent aucune durée de travail.

XVI.2 - Cadres intégrés à une équipe ou à une unité de travail

Ces cadres dits « intégrés » sont ceux qui sont occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'équipe qu'ils animent ou au sein de laquelle ils sont intégrés.

XVI.3 - Cadres non intégrés à une équipe ou à une unité de travail, et dont le temps de travail est forfaité sur l'année.

Conformément aux dispositions de l'article L.212-15-2 du Code du Travail, ces cadres sont des cadres au sens de la convention collective, dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent, des déplacements qu'ils sont amenés à effectuer et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

Appartiennent à cette catégorie : Les Directeurs de sites opérationnels (Directeurs de magasin et de SAV), les chefs produits, les cadres du contrôle de gestion, le responsable des services généraux, les cadres rattachés à la D.R.H..

W 6.5 pm

XVI.4 - Durée du travail des cadres et organisation de leur temps de travail.

La réduction du temps de travail appliquée aux cadres se traduit par un nombre maximum annuel de jours de travail de **215**.

Ce nombre de jours correspond à une réduction du temps de travail de **13 jours**.

avec l'accord de l'employeur
Pour les cadres intégrés à une équipe ou à une unité de travail, la durée annuelle de 1600 H se répartira sur 215 jours dans le cadre d'une modulation du temps de travail ayant des caractéristiques similaires à celles de leurs équipes.

Les cadres non intégrés à une équipe ou à une unité de travail verront leur temps de travail décompté en jours dans le cadre d'une convention individuelle de forfait.

La **durée journalière** du travail des cadres variera entre un minimum de 6 heures et un maximum de 10 heures. Seules des circonstances exceptionnelles pourront justifier une dérogation à ces limites.

En cas de dépassement du nombre maximum de 215 jours annuels de travail, un nombre de jours équivalents aux jours de dépassement devra être pris dans les trois premiers mois de la période de référence suivante.

La prise des jours de repos s'effectuera dans le cadre des dispositions définies à l'article II.2.3 du présent accord.

Bien que les cadres disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur temps de travail, il leur appartiendra sous le contrôle de leur responsable hiérarchique, de transmettre chaque mois au service du personnel le nombre de jours de repos pris et toute information nécessaire au suivi du temps de travail.

Chaque année, au cours d'entretiens individuels, un bilan de la nouvelle organisation du travail sera effectué.

Lu G.S. PR

2002.09.04.02

CHAPITRE III - INFORMATIONS ET CONSULTATIONS

Article XVII - Information et consultation du Comité d'Entreprise

Le Comité d'Entreprise a été régulièrement informé de l'avancement du dossier de réduction et d'organisation du travail. Il a été consulté sur le texte de l'accord préalablement à sa signature au cours de sa réunion du 4 Septembre 2002 et a rendu l'avis suivant : **FAVORABLE**

Article XVIII - Consultation du personnel

Le présent accord sera soumis à la demande de l'organisation syndicale signataire à l'approbation du personnel, consulté par voie de référendum selon les modalités suivantes :

1/ Date, heure et lieu du vote.

La date du référendum est fixée au jeudi 26 Septembre de 8 heures à 16 heures.
Les opérations de vote se dérouleront sur chaque site, dans une salle faisant office de bureau de vote.

Le temps consacré au scrutin par chaque électeur n'entraînera aucune réduction de salaire.

2/ Information du personnel.

15 jours au moins avant la date du scrutin, le personnel sera informé par voie d'affichage du déroulement du scrutin.

Le texte de la question soumise est le suivant : « Approuvez-vous l'accord collectif de réduction et d'aménagement du temps de travail du 5 Septembre 2002 ? »

Afin de pouvoir se prononcer en toute connaissance de cause sur l'accord, celui-ci fera l'objet d'un affichage 15 jours avant le scrutin, sur tous les panneaux réservés aux communications de la direction.

3/ Moyens matériels du vote.

L'impression et la fourniture du matériel de vote (bulletins, enveloppes, urnes...) incombent à l'employeur.

Les bulletins de vote comporteront outre la mention « Approbation de l'accord RTT », La mention OUI ou la mention NON, les deux bulletins seront de couleurs différentes.

W GS PR

Relooking

4/ Personnel participant au vote.

Participent au vote, les salariés satisfaisant aux conditions d'électorat fixées par les articles L.433-4 et L.423-7 du code du travail, à savoir :

- Avoir 16 ans révolus,
- Justifier d'au moins trois mois d'ancienneté continue,
- Ne pas avoir subi l'une des condamnations prévues par les articles L 5 et L 6 du code électoral.

La liste du personnel votant est établie par l'employeur et affichée 15 jours avant la date du scrutin.

5/ Bureau de vote.

Il est constitué de l'électeur le plus âgé et de l'électeur le plus jeune présents et acceptants. La présidence appartient au plus âgé des deux.

Le bureau de vote s'assure de la régularité et du secret du vote et proclame les résultats.

Un représentant de chaque organisation syndicale et membre du personnel, peut assister aux opérations électorales, à condition d'observer la neutralité la plus stricte et n'attenter d'aucune sorte à la liberté du vote.

Le temps passé par ces observateurs au déroulement des élections est rémunéré comme temps de travail.

De même la direction peut désigner un représentant de son choix.

A l'issue du scrutin, le bureau de vote établit un procès-verbal du résultat de l'élection dont la publicité sera faite par voie d'affichage le lendemain du vote.

Ce procès verbal sera annexé à l'accord d'entreprise déposé à la DDTEFP.

6/ Modalité du scrutin et dépouillement.

Les bulletins de vote et enveloppes seront à la disposition des électeurs à proximité des isoires.

Sont considérés comme valablement exprimés :

- Les bulletins sans inscription ni surcharge
- Deux bulletins identiques dans une même enveloppe

Seront déclarés nuls ou blancs :

- Deux bulletins différents dans une même enveloppe
- Les enveloppes vides
- Les bulletins déchirés, signés ou portant des inscriptions ou signes distinctifs.

M.G.S

Article XIX - Suivi de l'accord

Une commission composée des organisations syndicales signataires est chargée du suivi de l'accord.

Les membres du Comité d'Entreprise et les membres de la commission de suivi sont informés et consultés avant la mise en place de la programmation indicative pour la période de modulation suivante au cours de la réunion plénière précédant le 1er mois de celle-ci.

Une fois tous les deux mois pendant la première période de référence de 12 mois, un bilan de la modulation est présenté aux membres de la commission de suivi. A l'issue de cette première période, cette information deviendra annuelle.

Cette commission pourra se réunir exceptionnellement sur demande de la direction ou des organisations syndicales signataires.

W G.S. PR

CHAPITRE IV - DUREE DE L'ACCORD ET PUBLICITES LEGALES

Article XX - Prise d'effet et durée de l'accord

Le présent accord prend effet à compter du 7 septembre 2002 Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il annule et remplace toutes les dispositions des accords collectifs d'Entreprise relatifs à l'organisation, la durée et l'aménagement du temps de travail.

Article XXI - Dénonciation de l'accord (article L.132-8 du Code du Travail)

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties contractantes, conformément aux dispositions de l'article L.132-8. La dénonciation prend effet au terme d'un préavis de trois mois et au plus tôt au 1^{er} jour de la période de référence qui suit la date de dénonciation.

Article XXII - Modifications et révision de l'accord

Toute disposition modifiant les aménagements du temps de travail tels qu'ils résultent du présent accord et qui ferait l'objet d'un accord entre les parties signataires donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Article XXIII - Clause suspensive

Le présent accord repose sur un équilibre économique incluant le bénéfice des allègements de charges sociales prévues par la loi. Si ces allègements de charges ne pouvaient être obtenus, notamment du fait d'une réponse négative au référendum organisé le Jeudi 26 Septembre 2002, le présent accord serait nul dans sa totalité et ne pourrait être appliqué.

Article XXIX - Dépôt et publicité de l'accord (article L.132-10 et 132-7 du Code du Travail)

XXIX. 1 - Procédures de dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux articles L.132-10 et R.132-1 du Code du Travail, la Direction de DARTY RHONE ALPES s'engage, dès la signature du présent accord, à diligenter les formalités de dépôt auprès des services concernés.

L'accord sera déposé à l'initiative de la direction en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Rhône en un

N.G.S pr

exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lyon, et en un exemplaire au Comité Départemental de la Formation Professionnelle et de la Promotion Sociale et de l'Emploi.

La Direction transmettra également à l'URSSAF une déclaration précisant la nouvelle durée du travail dans l'entreprise accompagnée d'un exemplaire de l'accord et du procès-verbal de la consultation du personnel en cas d'accord conclu avec un ou des syndicat(s) minoritaire(s) ou un salarié mandaté. L'accord sera également transmis aux inspecteurs du travail compétents.

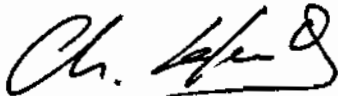
XXIX.2 - Obligations de l'employeur en termes de publicité de l'accord et d'affichage

Conformément aux articles L.135-7 et R.135-1 du Code du Travail, la Direction de DARTY RHONE ALPES procédera à la publicité du présent accord et à son affichage dans les locaux prévus à cet effet.

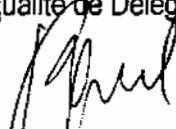
Un exemplaire de l'accord sera mis à la disposition du Comité d'Entreprise et du Comité d'Hygiène et de Sécurité, ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

Fait à Limonest
Le 5 Septembre 2002

Pour l'Organisation Syndicale CFTC
M. Christian LAFEUILLADE
En sa qualité de Délégué syndical



Pour l'Organisation Syndicale CFTC
M. Patrice REYNAUD
En sa qualité de Délégué syndical



Pour l'Organisation Syndicale CFTC
M. Gérard SARRAKT
En sa qualité de Délégué syndical



Pour la Direction de DARTY RHONE ALPES
M. Philippe JOUVE de GUIBERT
En sa qualité de Directeur Général



Pour l'Organisation Syndicale CGT
M. Martial POULENARD
En sa qualité de Délégué syndical

Pour l'Organisation Syndicale CGT
M. Bruno SANCHEZ
En sa qualité de Délégué syndical