- DARTY -

Protocole d'Accord d'Aménagement

et de Réduction du Temps de Travail

SOMMAIRE

PREAMBULE ..... Page 6

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES ..... Page 8

Article I - Champ d'application ..... Page 8

Article 1.1 - Entités juridiques concernées ..... Page 8
Article 1.2 - Personnels concernés ..... Page 8

Article II - Durée du travail ..... Page 8

Article 2.1 - Définition du temps de travail ..... Page 8
Article 2.1.1 - Périodes non assimilées à du temps de travail effectif ..... Page 8
Article 2.1.1.1 - Temps de pause et de repas..... Page 8
Article 2.1.1.2 - Les temps d'habillage..... Page 9
Article 2.2 - Nouvelle durée collective du travail ..... Page 9
Article 2.2.1 - Principe ..... Page 9
Article 2.2.2 - Calcul de la durée annuelle du travail ..... Page 9
Article 2.2.3 – Travail du dimanche..... Page 9
Article 2.2.4 - Modalités de réduction du temps de travail ..... Page 9

Article III - Aménagement et modulation du temps de travail ..... Page 10

Article 3.1 - Modulation ..... Page 10
Article 3.1.1 - Données économiques et sociales ..... Page 10
Article 3.1.2 - Définition ..... Page 10
Article 3.1.3 - Bénéficiaires ..... Page 11
Article 3.1.4 - Périodes de modulation et volume des variations d'horaires ..... Page 11
Article 3.1.5 - Modalités de décompte annuel du temps de travail ..... Page 11
Article 3.1.6 - Programmation indicative des horaires modulés ..... Page 11
Article 3.1.7 - Délai de prévenance..... Page 12
Article 3.1.8 - Absences pour maladie ou accident ..... Page 12
Article 3.1.9 - Recours au travail temporaire et aux C.D.D..... Page 12
Article 3.1.10 - Conditions de recours au chômage partiel ..... Page 12

Article IV - Durée minimale et maximale et heures supplémentaires ..... Page 12

Article 4.1 - Durée minimale et maximale du travail ..... Page 12
Article 4.2 - Heures supplémentaires ..... Page 13
Article 4.3 - Contingent d'heures supplémentaires ..... Page 13

Article V - Congés ..... Page 13

Article 5.1 - Principes des congés payés ..... Page 13
Article 5.2 - Fractionnement ..... Page 13
Article 5.3 - Jours fériés..... Page 14
Article 5.4 – Autres congés et autorisation d'absence..... Page 14
Article 5.5 – Congés et temps de travail effectif..... Page 14

Article VI - Mesure et contrôle du temps de travail effectif ..... Page 14

Article VII - Conséquences de la réduction du temps de travail sur les salaires ..... Page 14

Article 7.1 – Principe..... ..... Page 14
Article 7.2 - Complément différentiel de salaire pour les collaborateurs payés sur une base horaire ..... Page 15
Article 7.3 – Lissage des salaires fixes..... Page 15
Article 7.4- Prime d'ancienneté ..... Page 15

Article VIII - Conséquences de la réduction du temps de travail sur l'emploi ..... Page 15

Article 8.1 - 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 15
Article 8.2 - 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 16
Article 8.3 - Egalité professionnelle et non discrimination à l'embauche ..... Page 17

Article IX - Situations particulières ..... Page 17

Article 9.1 - Collaborateurs recrutés sous contrat à durée déterminée ou collaborateurs mis à disposition par une entreprise de travail temporaire..... ..... Page 17
Article 9.2 - Nouveaux embauchés ..... Page 18
Article 9.3 - Collaborateurs quittant l'entreprise..... ..... Page 18
Article 9.4 - Application aux salariés à temps partiel ..... Page 18

CHAPITRE II - ORGANISATION PRATIQUE DU TEMPS DE TRAVAIL PAR SECTEUR D'ACTIVITE ..... Page 18

Article X – Activité vente (magasins y compris magasin 20 et Centre d'accueil téléphonique et de vente à distance)..... Page 18

Article 10.1 - Modalités d'organisation du temps de travail et de modulation..... Page 18
Article 10.1.1- Caractéristiques des semaines hautes, moyennes et basses..... Page 18
Article 10.1.2 - Demi-journée..... Page 19
Article 10.1.3 – Nocturne..... Page 19
Article 10.1.4 - Jour de repos hebdomadaires..... Page 20
Article 10.2 - Modalité de réduction du temps de travail..... Page 20
Article 10.3 - Travail du dimanche ..... Page 20
Article 10.4 - Prime d'inventaire..... Page 20
Article 10.5 - Rémunération..... Page 20

Article XI - Service après vente ..... Page 21

Article 11.1 - Dispositions générales communes à l'ensemble des collaborateurs SAV. Page 21
Article 11.2 - Disposition spécifiques sur l'organisation du travail par métiers..... Page 21
Article 11.2 .1 - L'activité Techniciens extérieurs..... Page 21
Article 11.2.1.1 - Modalités d'organisation du temps de travail et de la modulation Page 21

Article 11.2.1.2 - Régimes optionnels de réduction du temps de travail..... Page 22
Article 11.2.1.3 – Nombre d'interventions hebdomadaire différent du quota prévu . Page 23
Article 11.2.1.4 - Modalités d'organisation de la journée de travail..... Page 24
Article 11.2.1.5 – Jours de repos..... Page 24
Article 11.2.1.6 – Rémunération..... Page 24
Article 11.2.1.7 – Maintien et amélioration de la Qualité de service..... Page 24
Article 11.2.2 - Personnel ELA Brun..... Page 24
Article 11.2.3 -Personnel de la hotline micro-informatique de Bercy..... Page 25
Article 11.2.3.1 - Modalités d'organisation du temps de travail et de la modulation. Page 25
Article 11.2.3.2 - Modalités de réduction du temps de travail..... Page 26
Article 11.2.3.3 - Maintien et amélioration de la qualité de service..... Page 26
Article 11.2.4 - Personnel sédentaire magasiniers, logistique, accueil client, adm Hot lines supports techniques..... page 26
Article 11.2.4.1 - Modalités d'organisation du temps de travail et de la modulation. Page 26
Article 11.2.4.2 - Modalités de réduction du temps de travail..... Page 27
Article 11.2.5 - Personnel sédentaire : Techniciens ateliers, TV Vidéo, Ménager, ELA blanc et Centre HS..... Page 27
Article 11.2.5.1 - Modalités d'organisation du temps de travail et de la modulation Page 27
Article 11.2.5.2 - Modalités de réduction du temps de travail..... Page 27
Article 11.2.5.3 - Rémunération..... Page 28

Article XII – L'activité logistique ..... Page 28

Article 12.1 - L'activité livraison..... Page 28
Article 12.1.1 - Modalités d'organisation du temps de travail et de la modulation... Page 28
Article 12.1.2 - Modalités de réduction du temps de travail..... Page 29
Article 12.1.3 - Rémunération..... Page 29
Article 12.2 - L'activité magasinage ..... Page 29
Article 12.2.1 - Modalités d'organisation du temps de travail et de la modulation Page 29
Article 12.2.2 - Modalités de réduction du temps de travail..... Page 30
Article 12.2.3 – Rémunération..... Page 30
Article 12.3 - L'activité Antennes et Installations..... Page 31
Article 12.3.1 - Modalité d'organisation du temps de travail et de la modulation Page 31
Article 12.3.2 - Modalité de réduction du temps de travail..... Page 31
Article 12.3.3 - Rémunération..... Page 31
Article 12.4 - Les activités de support..... Page 32
Article 12.4.1 - Modalité d'organisation du temps de travail et de la modulation... Page 32
Article 12.4.2 - Modalités de réduction du temps de travail..... Page 32
Article 12.4.3 - Rémunération..... Page 33

Article XIII – Le Siège ..... Page 33

Article 13.1 – Modalité d'organisation du temps de travail et de la modulation..... Page 33
Article 13.2 – Modalité de la réduction du temps de travail..... Page 33
Article 13.3 – Rémunération..... Page 33
Article 13.4 – Décompte du temps de travail..... Page 34

CHAPITRE III – ORGANISATION PRATIQUE DU TEMPS DE TRAVAIL CONCERNANT L'ENCADREMENT Page 34

Article XIV - Cadres ..... Page 34

Article 14.1.1 - Cadres dirigeants..... Page 34
Article 14.1.2 - Cadres intégrés à une équipe ou à une unité de travail ..... Page 34
Article 14.1.3 - Cadres autonomes dont le temps est forfaité sur l'année..... Page 34
Article 14.2 - Durée du travail et organisation du temps de travail..... Page 35
Article 14.3 – Co-investissement formation..... Page 36
Article 14.4 – Compte épargne temps..... Page 36

Article XV – Les agents de Maîtrise..... Page 38

CHAPITRE IV - INFORMATIONS ET CONSULTATIONS ..... Page 39

Article XVI - Information et consultation du Comité d'Entreprise ..... Page 39

Article XVII - Consultation du personnel ..... Page 39

Article XVIII – Suivi de l'accord ..... Page 39

CHAPITRE V - DUREE DE L'ACCORD ET PUBLICITES LEGALES ..... Page 40

Article XIX - Prise d'effet et durée de l'accord ..... Page 40

Article XX - Dénonciation de l'accord ..... Page 40

Article XXI – Modifications et révision de l'accord..... Page40

Article XXII – Clause suspensive..... Page 41

Article XXIII - Dépôt et publicité de l'accord ..... Page 41

Article 23.1 - Procédures de dépôt et publicité de l'accord ..... Page 41
Article 23.2 - Obligations de l'employeur en termes de publicité de l'accord et d'affichage ..... Page 41

PREAMBULE

Les lois relatives à la réduction du Temps de travail imposent de nouvelles contraintes à notre organisation. DARTY souhaite les transformer en opportunité pour favoriser un meilleur équilibre entre les aspirations du personnel, les attentes des consommateurs, et les impératifs de pérennité de l'entreprise.

C'est dans cet esprit qu'ont été engagées le 25 avril 2000 les négociations prévues par la loi n° 2000.37 du 19 /01/2000, après une analyse attentive des différentes contraintes légales ou organisationnelles, et une consultation approfondie de l'ensemble des acteurs concernés, en tenant compte des spécificités de chaque « métier ».

Dans ces conditions, la Direction de l'entreprise et les organisations syndicales signataires du présent accord ont décidé de se fixer les objectifs principaux suivants :

➔ Préserver et renforcer les aspects fondamentaux d'une politique et d'une culture propre à DARTY. Cette politique et cette culture ont permis, jusqu'à présent, de réaliser les performances de l'entreprise dans le respect du Contrat de Confiance qui engage l'entreprise et ses collaborateurs vis à vis de ses clients.

➔ Faire en sorte, par conséquent, que la réduction du temps de travail du personnel n'entraine pas une diminution des prestations dues à notre clientèle, mais permette au contraire d'améliorer la qualité des services apportés à un nombre croissant de clients.

➔ Savoir ajuster les mesures de réduction du temps de travail aux différents métiers et éventuellement aux différents sites.

➔ Veiller à garantir et développer les équilibres économiques fondamentaux de l'entreprise, tout en assurant le maintien du niveau de rémunération du personnel, malgré la diminution du temps travaillé. Dans cet esprit il sera instauré un complément différentiel de salaire (CDS) pour les collaborateurs dont le temps de travail sera effectivement réduit. Les allégements de charges sociales prévus par le législateur dont bénéficient nos concurrents seront également sollicités.

➔ Limiter au mieux les emplois précaires, dans un contexte économique général qui tend au contraire à les développer, en favorisant :

- L'adaptation permanente à l'évolution des emplois par la mise en œuvre d'actions de formation susceptibles de favoriser le développement personnel et la responsabilité, en particulier pour les catégories plus directement visées par l'exigence croissante de la mobilité fonctionnelle et/ou géographique.

- Le repositionnement des collaborateurs à temps partiel sur les différents types de contrat proposés par l'entreprise selon les modalités prévues au présent accord.

➔ Rendre effective et visible la réduction du temps de travail :

- Par le recours conjugué à l'attribution d'un certain nombre de jours de réduction pour tous (JRTT) et au bénéfice de jours non travaillés résultant de la modulation. Il est rappelé que le décompte actuel des jours de travail dans une année est de 228 jours (365 jours moins 2 jours de repos hebdomadaires, 25 jours ouvrés de congés payés et 8 jours fériés).

- Par un juste équilibre, dans le cadre de cette modulation, entre :

- des semaines hautes de 6 jours (avec un plafond volontairement limité à 46 heures)
- des semaines basses de 4 jours
- des semaines de 5 jours avec des horaires différenciés selon les métiers.

*
* *

Nous souhaitons que l'engagement de tous contribue au succès de la mise en œuvre de cet accord et permette de réaffirmer les valeurs du Contrat de Confiance DARTY.

Nous nous emploierons à atteindre ces objectifs en veillant à la bonne exécution de cet accord et, au besoin, à ses ajustements périodiques dans le cadre d'un dialogue social renforcé, direct et constructif.

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

Article I - Champ d'application

1.1 - Entités juridiques concernées

Le présent accord est applicable à l'ensemble des sites et sociétés qui composent l'unité économique et sociale DARTY PARIS ILE DE France créée par décision de la D.D.T.E. de la Seine St Denis le 26 avril 1983.

Il a vocation à s'appliquer également aux entreprises qui entreraient dans le périmètre de l'unité économique et sociale.

1.2 - Personnels concernés

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 14.1.1 du présent accord.

Les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire.

Article II - Durée du travail

2.1 - 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, en jours ou en unités d'œuvre, dans le cadre des dispositions définies par le présent accord.

2.1.1 - Périodes non assimilées à du temps de travail effectif

2.1.1.1 – *temps de pause et de repas*

Le temps de pause n'est pas du temps de travail effectif ; la loi oblige à un temps de pause minimal de 20 minutes pour une durée de travail continue supérieure ou égale à 6 heures.

Le présent accord ne remet pas en cause le temps de pause, dans les secteurs d'activité où celui-ci a d'ores et déjà été institué.

Dans les autres secteurs, chaque collaborateur non itinérant bénéficiera, s'il le souhaite, chaque jour, d'un temps pour convenance personnelle, s'ajoutant au temps de repas, d'1/2 heure si le temps de travail effectif est supérieur ou égal à 6 heures ou ¼ heure s'il est compris entre 3 heures et 6 heures. Ce temps, quand il sera pris, sera compensé comme actuellement, le jour même, sous contrôle de l'encadrement.Celui-ci pourra être pris en une ou plusieurs fois et ne pourra être accolé au début ou à la fin de l'horaire de travail ; il pourra, sur autorisation de l'encadrement, être accolé au temps de repas.

La durée du temps de repas, comprise entre 1 heure et 1,50 heure est déterminée site par site.

2.1.1.2 – *Temps d'habillage*

Le port d'une tenue de travail est imposé au personnel en contact avec la clientèle. En contrepartie, l'entreprise fournit, renouvelle ces tenues et entretient certaines pièces d'habillement ne pouvant l'être par les matériels à usage domestique. Elle en autorise l'usage à titre privé et n'impose pas l'habillage et le déshabillage sur le lieu de travail. En conséquence et conformément à l'article L 212-4 du code du travail, le temps qui y est consacré n'est pas assimilé à du temps de travail effectif.

2.2 - Nouvelle durée collective du travail

2.2.1 - Principe

La durée collective de travail est fixée à 35 heures, en moyenne, sur la période annuelle de référence allant du 1er juin au 31 mai.

2.2.2 - Calcul de la durée annuelle du travail

Conventionnellement, la durée annuelle du travail sur la période de référence est de 1600 heures. Elle est calculée en multipliant par 7 heures 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 payées comme telles, exception faite :

- 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 déjà rémunérées en heures supplémentaires au cours de l'année.

2.2.3 – Travail du dimanche

L'entreprise n'a pas la volonté de développer systématiquement le travail du dimanche. Celui-ci n'est utilisé que dans les situations justifiées par l'environnement concurrentiel ou la continuité du service client et dans le cadre du respect des dispositions légales.
Les heures de travail effectuées le dimanche entrent dans le décompte des 1600 heures annuelles. Leur rémunération est conforme aux dispositions légales. Les primes spécifiques attribuées actuellement par l'entreprise en contrepartie du travail du dimanche sont maintenues.

2.2.4 - Modalités de réduction du temps de travail

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

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

A.O. KN

Les collaborateurs dont le temps de travail est modulé, bénéficient de jours entiers non travaillés correspondant à des jours de repos venant en compensation de semaines hautes de travail de 6 jours (JNT) et de jours entiers de réduction du temps de travail (JRTT) leur permettant de ramener la durée annuelle du temps de travail à 1600 heures. Le nombre de JNT et 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 lorsqu'elles sont supérieures à un mois, ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif pour le calcul des JRTT. Dans ce cas, un abattement prorata temporis sera effectué.
Les JRTT sont pris en dehors des périodes de haute activité définies, par métier, par site, par unité de travail, hors périodes de vacances scolaires et non accolés aux congés payés.

Les dates de prise des JRTT sont définies dans le respect de la règle énoncée ci-dessus. Le collaborateur, avec un délai minimum de 2 mois, propose par écrit une planification de 5 jours de RTT qui est prise en compte par la hiérarchie, sous réserve des contraintes de bon fonctionnement du service. Le collaborateur reçoit une réponse dans les 15 jours au maximum qui suivent sa demande. En toute hypothèse, chaque collaborateur pourra bénéficier, s'il le souhaite, du groupement de 5 JRTT au maximum (si la hiérarchie est amenée à devoir faire un choix entre des demandes portant sur une même période, priorité sera accordée au collaborateur dont le nombre de jours d'absence, hors hospitalisation, aura été le plus bas pendant les semaines hautes).

Article III - Aménagement et modulation du temps de travail

3.1 - Modulation (article L 212-8 du Code du Travail)

3.1.1 - 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, 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.

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.

3.1.2 - 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.

3.1.3 - Bénéficiaires

Tous les collaborateurs de l'entreprise ont vocation à voir la modulation s'appliquer à leurs horaires, et ce, quelque soient leurs contrats de travail.

Pour les collaborateurs en préretraite progressive, dont les horaires sont d'ores et déjà modulés, la réduction du temps de travail ne remettra pas en cause les périodes de travail définies par l'avenant à leur contrat de travail conclu lors de leur passage à mi-temps.

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

Le temps de travail d'un collaborateur à temps complet pourra varier en fonction des semaines hautes en général de 6 jours (46 heures maximum), des semaines moyennes en général de 5 jours (comprise entre 31 heures et 40 heures), et des semaines basses en général de 4 jours (comprise entre 24 heures et 32 heures). Secteur par secteur, ces limites sont précisées selon les différents types de métier dans les chapitres spécifiques qui leur sont consacrés ci-après.

Pour les collaborateurs à temps partiel, la modulation s'applique dans les mêmes conditions que pour 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.
- la durée hebdomadaire de travail ne pourra atteindre 35 heures hebdomadaires.

La durée maximale journalière de travail est fixée dans les mêmes conditions que celles des temps complets.

Pour les collaborateurs à temps partiel modulé, la durée minimale contractuelle est fixée à 250 heures par an.

3.1.5 - 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.

3.1.6 - Programmation indicative des horaires modulés

La mise en place d'une modulation du temps de travail n'a pas pour vocation de modifier fondamentalement les heures de début et de fin de travail.
Les Directeurs et Chefs de service établissent une programmation sur trois mois glissants le 15 de chaque mois précisant des horaires détaillés pour le 1er mois et indicatifs sur les 2 autres. Ce planning sera affiché dans chaque service et remis à chaque collaborateur qui en fera la demande. Toute modification ultérieure devra respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

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

Les programmations indicatives par métier des périodes 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 une fois par an au Comité d'Entreprise.

3.1.7 - Délai de prévenance

Conformément aux dispositions légales, le programme de la modulation et les calendriers individualisés, ne pourront être modidiés sans respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

3.1.8 - 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 déterminé pour le calcul de la durée annuelle du travail, 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. Pour les techniciens extérieurs dont le décompte du temps de travail s'effectue en unités d'œuvre, la même règle est appliquée et se traduit par l'affectation maximale de 10 unités d'œuvre pour une journée d'absence et 50 pour une semaine, adaptée en fonction des bases départ de chaque SAV.

b. Incidence de l'absence sur les salaires.

L'absence rémunérée donne lieu au versement d'une indemnité calculée selon les dispositions de la Convention Collective Nationale ou des accords d'entreprise.

3.1.9- Recours au travail temporaire et aux contrats à durée déterminée

La modulation du temps de travail contribue à déprécariser 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.

3.1.10 - 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 - Durée minimale, durée maximale et heures supplémentaires

4.1 - Durée minimale et durée maximale du travail

La durée minimale du travail est fixée à 4 heures par jour (entre 3 heures et 4 heures avec l'accord du collaborateur) et la durée maximale à 10 heures par jour à l'exception des deux jours d'inventaire annuels pendant lesquels la durée du travail pourra être portée, si nécessaire, à 12 heures avec l'accord du collaborateur.

4.2 - 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 46ème heure hebdomadaire ou de la durée maximale hebdomadaire définie par secteur. 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. Elles donnent lieu à une rémunération complémentaire calculée en fin de période de référence dans les conditions fixées par la fiche 9 de la circulaire ministérielle.

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

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

Article V - Congés

5.1 – Principes des congés payés

Le congé principal qui sera, sauf demande contraire du collaborateur, d'une durée minimale de 3 semaines intégrant juillet et août, devra être planifié au plus tard le 1er mars par la hiérarchie. En conséquence, chaque collaborateur devra faire sa demande écrite de congé principal avant le 15 février. La non réponse de la hiérarchie dans le délai de 15 jours vaut accord sur la demande présentée par le collaborateur. De la même façon, la 5ème semaine de congé payé devra être planifiée pour le 1er novembre. Les demandes devront être déposées par chaque collaborateur avant le 15 octobre. La période d'acquisition et de prise des congés payés est déterminée conformément aux dispositions légales. Les congés acquis sur une période doivent être soldés avant le 30 mai de la période suivante.

Une journée de congé correspond à 7 heures pour un salarié à temps complet et au prorata de l'horaire contractuel pour un collaborateur à temps partiel, quelque soit la durée du travail au moment de la prise.

5.2 - Fractionnement

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

En conséquence, le collaborateur qui souhaiterait prendre des congés payés, hors la 5ème 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 aliéna 4 du Code du Travail, ce congé n'ouvrira pas droit à congé supplémentaire pour fractionnement.

Le congé supplémentaire pour fractionnement du congé principal, en dehors de la période légale, sera attribué au collaborateur si le fractionnement résulte d'une demande formelle de la hiérarchie.

A.D VN

*5.3 - **Jours fériés***

Les collaborateurs bénéficient, conformément aux dispositions de la convention collective, de huit jours fériés et chômés (le 1er 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 hebdomadaires travaillés.

Lorsque le jour férié coïncide avec le jour habituel de repos du collaborateur, il est attribué un jour de repos supplémentaire.

*5.4 – **Autres congés et autorisation d'absence***

Les congés d'ancienneté et les congés pour évènements familiaux sont attribués selon les dispositions de la Convention Collective Nationale.

*5.5 – **Congés et temps de travail effectif***

Les jours de congés autres que les congés payés et jours fériés constituent des absences autorisées et payées. Ils n'entrent pas dans le décompte du temps de travail effectif et il ne peut être demandé au collaborateur de les récupérer.

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 par l'intermédiaire d'un système individuel déclaratif des horaires ou des unités d'oeuvre, qui sera signé hebdomadairement par le supérieur hiérarchique et le collaborateur. Un double de ce document sera remis à chaque collaborateur.

Pour les cadres 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 cadre.

Un système informatique de contrôle des horaires de travail pourra être mis en place à l'issue d'une période d'un an. Cette période sera destinée à tester l'efficacité et la pertinence du système déclaratif mis en place.

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

*7.1 - **Principe***

En contrepartie des efforts consentis par le personnel en matière d'organisation du temps de travail, la réduction du temps de travail se réalisera sans diminution des salaires calculés sur le temps de travail.

7.2 - Complément différentiel de salaire pour les collaborateurs payés sur une base horaire

Ce complément différentiel de salaire a pour vocation de s'appliquer aux collaborateurs pour lesquels l'application du présent accord se traduira par une baisse de leur temps de travail contractuel.

Le salaire de base sera égal au salaire horaire multiplié par 151,67. Pour maintenir le salaire, les collaborateurs concernés présents à l'effectif lors de la mise en œuvre du présent accord bénéficieront d'un complément différentiel de salaire égal à la valeur du salaire horaire multipliée par (169 - 151,67).

Ce complément différentiel de salaire supportera les charges sociales et fiscales (URSSAF, ARRCO, ASSEDIC, AGIRC, etc...). Il est soumis aux augmentations générales dans les mêmes conditions que le salaire de base et entre dans la base de calcul de la prime de fin d'année et de la participation.

Ce complément différentiel, destiné à compenser la perte de rémunération de base du fait du passage de 39 heures à 35 heures, a pour objet de maintenir le taux horaire. Il sera intégré sur 4 ans dans le salaire de base, à raison de 25 % par an. Les grilles de rémunération seront adaptées chaque année en conséquence.

Les personnels embauchés après la mise en oeuvre du présent accord ne peuvent prétendre au bénéfice du CDS puisque, par définition, leur temps de travail n'est pas modifié.

Toutefois, les personnes recrutées sur un poste équivalent par sa nature à celui d'un collaborateur bénéficiant du CDS ne pourront avoir un salaire mensuel inférieur, au salaire minimum garanti par la loi ou la Convention Collective Nationale, ou au salaire minimum de qualification DARTY, effectif après un an d'ancienneté.

7.3 –Lissage des salaires fixes

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

7.4 - Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est calculée conformément aux dispositions de la Convention Collective Nationale. Chaque mois, un comparatif est effectué entre la prime perçue à la signature de l'accord et la prime calculée conventionnellement pour garantir aux collaborateurs le versement du montant de prime qui leur sera le plus favorable.

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

8.1 - 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

A.D

En dépit du coût généré par la réduction du temps de travail sans perte de salaire et compte tenu des effets escomptés de la nouvelle organisation du travail sur la compétitivité de l'entreprise, celle-ci s'engage à créer, à nature d'activités identiques, au minimum 100 emplois, équivalents CDI temps complets entre le 1er janvier 2001 et le 31 mai 2002 (fin de la première année d'application de l'accord).

L'effectif de référence sera constitué des équivalents temps complet CDI sur la base contractuelle au 1er janvier 2001. Ce chiffre sera communiqué aux membres de la commission de suivi de l'accord, au plus tard le 15 janvier 2001.

Ces créations d'emploi seront prioritairement effectuées par la transformation des contrats temps partiel, en contrats temps complet pour les salariés qui le souhaitent.

8.2 - Dispositions concernant les collaborateurs à temps partiel et mesures tendant à favoriser le passage d'un temps partiel à un temps plein et inversement

L'entreprise affirme, à travers le dispositif qui suit, sa volonté de proposer à tous les collaborateurs à temps partiel la possibilité d'augmenter leur durée contractuelle de travail ou de choisir un contrat à temps partiel mieux adapté à leur situation personnelle. La volonté de l'entreprise est d'appliquer aux contrats de travail à temps partiel le régime de la modulation dans les mêmes conditions que pour les contrats à temps complet, exception faite des dispositions légales spécifiques les concernant.

Pour les collaborateurs à temps partiel présents à la date de signature, un avenant contractuel de modulation leur sera proposé et ils devront se déterminer sur la base des trois choix possibles suivants :

⇒ soit le collaborateur reste sur un contrat identique en heures et modulé : sa rémunération fixe est maintenue et il bénéficiera de l'augmentation de sa rémunération du fait de l'augmentation des taux horaires résultant de l'intégration du CDS sur 4 ans.

⇒ soit il se repositionne sur le contrat de travail modulé immédiatement supérieur à son horaire actuel, les contrats ciblés étant temps complet, temps partiels 1100 heures, 900 heures, sa rémunération est adaptée à la nouvelle durée contractuelle. Il bénéficiera également de l'augmentation des taux horaires résultant de l'intégration du CDS sur 4 ans. Un contrat inférieur à 900 heures ne pourra être proposé à un collaborateur, sauf avec son accord.

Ce repositionnement s'effectuera dans la première année d'application de l'accord.

⇒ soit le repositionnement s'effectue sur un temps partiel d'une durée contractuelle inférieure à celle en vigueur, la rémunération est adaptée à la nouvelle durée contractuelle.
Si ce repositionnement s'effectue à la demande de l'entreprise, le collaborateur bénéficie d'un complément différentiel de salaire dans la limite de 10 % de sa rémunération de base antérieure.

Les collaborateurs concernés devront confirmer leur choix sur l'une de ces 3 options dans les 3 mois qui suivront la signature du présent accord.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux collaborateurs à temps partiel, ayant un statut d'étudiant, qui ne pourront se voir proposer un contrat inférieur à 250 heures par an, les variations d'horaire hebdomadaire n'étant pas nécessairement compatibles avec la disponibilité requise par la poursuite de leurs études. S'ils en font la demande, l'entreprise pourra leur proposer une augmentation temporaire de leur durée contractuelle de travail, principalement pendant les congés scolaires et de forte activité.

A.D KN

L'entreprise s'engage à examiner favorablement toute demande de passage à temps partiel choisi pour raisons familiales et à y répondre par écrit dans un délai d'un mois. Le refus de l'entreprise devra être motivé par des raisons tenant à la bonne marche des services.

De la même façon, l'entreprise examinera favorablement 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.

8.3 - 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'entreprise 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'entreprise 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 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 IX - Situations particulières

9.1 - Collaborateurs recrutés sous contrat à durée déterminée ou 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 inférieure à 35 heures, le contrat à durée déterminée proposé sera un contrat à temps partiel modulé.

Cette règle ne s'appliquera pas aux contrats de travail temporaire qui seront conclus sur la base d'un horaire moyen de 35 heures.

Dans l'hypothèse ou 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.

9.2 - 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).

9.3 – 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 le solde de tout compte entre les sommes dues par l'entreprise, à quelque titre que ce soit, et cet excédent.

Toutefois, si le départ est à l'initiative de l'entreprise (sauf licenciement pour faute grave ou lourde) à un moment où l'horaire réel cumulé est inférieur à l'horaire moyen, c'est ce dernier qui sera pris en compte dans le calcul de la rémunération.

9.4 - Application aux collaborateurs à temps partiel

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

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

Article X - Activité Vente (Magasins y compris magasin 20 et Centre d'accueil téléphonique et de ventes à distance)

L'ensemble des collaborateurs bénéficient d'un horaire modulé permettant une meilleure adéquation des effectifs présents aux flux de la clientèle conformément à l'article III du présent accord.

10.1 – Modalité d'organisation du temps de travail et de la modulation

10.1.1. Caractéristiques des semaines hautes, moyennes et basses

Sur la période de référence, le nombre de semaines hautes de 6 jours ne peut pour un collaborateur dépasser 8.
La durée de travail de ces semaines pourra varier entre 40 heures et 43 heures maximum pour les semaines n'incluant pas un dimanche exceptionnel et entre 40 et 46 heures pour les 5 semaines maximum incluant un dimanche d'ouverture exceptionnelle.

Les semaines basses de 4 jours, au nombre de 15 maximum, auront une durée comprise entre 28 heures et 34 heures.

Les semaines moyennes de 5 jours auront une durée du travail comprise entre 34 heures et 40 heures.

Il ne peut être imposé à un collaborateur d'effectuer plus de 2 semaines hautes consécutives, sauf au cours de la période de fin d'année où ce nombre pourra être porté à 3.

A l'exception des jours d'inventaire et quelque soit le type de semaine, les horaires individuels journaliers des collaborateurs seront planifiés dans la limite d'une heure avant l'ouverture et après la fermeture du magasin.

10.1.2. Demi-journée

Pour répondre aux pics de l'activité à l'intérieur d'une journée, il est demandé à chaque collaborateur, sans que cela augmente son nombre de jours de travail et donc son nombre de déplacement, d'effectuer une demi-journée de travail par semaine dont la durée est fixée à :

- 4 heures pour un vendeur
- 5 heures pour un collaborateur non vendeur.

Cette durée pourra être ramenée à un niveau inférieur, sans jamais descendre en dessous de 3 heures, avec l'accord du collaborateur.

A l'exception du temps de repas, cette demi-journée s'effectuera suivant un horaire continu et ouvrira droit à l'attribution d'un titre restaurant.
Le positionnement de cette demi-journée hebdomadaire, déterminé site par site en fonction de ses caractéristiques spécifiques, sera fixé, en début ou en fin de journée et adapté en fonction des flux de clientèle, avec l'accord du collaborateur.

Ces demi-journées seront prioritairement accolées à une journée de repos hebdomadaire.

Sauf accord du collaborateur, elles ne seront pas positionnées le samedi.

10.1.3 – Nocturne

Conformément aux dispositions de la Convention Collective Nationale, il ne pourra être demandé à un collaborateur, sans son accord, d'effectuer plus de 2 nocturnes par semaine.

Les primes spécifiques, versées aux collaborateurs qui travaillent dans des magasins dont l'heure de fermeture se situe à 22 heures, sont maintenues.

10.1.4 – Jours de repos hebdomadaires

Les deux jours de repos hebdomadaires sont définis dans le contrat de travail. Pour les collaborateurs présents à la date de signature de l'accord, leurs jours de repos habituels sont maintenus. Toute modification fera l'objet d'un avenant au contrat de travail, soumis à l'accord écrit du collaborateur.

10.2.- Modalité de réduction du temps de travail

Une partie de la réduction du temps de travail permet à chaque collaborateur d'obtenir 5 jours de repos supplémentaires, ce qui se traduit par une durée maximale de 1600 heures réparties sur 223 jours de travail.

Ces jours non travaillés sont pris conformément aux dispositions définies à l'article 2.2.4 du présent accord.

10.3 – Travail du dimanche

Pour les collaborateurs travaillant le dimanche, les heures effectuées sont intégrées dans la durée annuelle du travail. Un collaborateur travaillant le dimanche bénéficie d'un autre jour de repos dans la semaine. Les dimanches d'ouverture exceptionnelle prévus par l'Article L 221-19 du Code du Travail sont généralement positionnés dans des semaines hautes de 6 jours de travail, leur récupération s'effectuant dans les semaines basses planifiées de 4 jours de travail. Leur rémunération est conforme aux dispositions de l'Article L 221-19. Les rémunérations spécifiques actuellement en vigueur sont maintenues.

10.4 - Prime d'inventaire

Les heures consacrées à effectuer l'inventaire sont intégrées dans la durée annuelle du travail de 1600 heures. Les heures d'inventaire, effectuées en dehors des horaires d'ouverture des magasins, continueront cependant d'être rémunérées selon les règles spécifiques actuellement en vigueur.

10.5 - Rémunération

Conformément aux dispositions de l'article VII du présent accord, les salaires de base ainsi que la prime chiffre d'affaires magasin sont versés chaque mois indépendamment du temps de travail.

Les primes variables unitaires vendeurs (primes articles, abonnements, crédit, PSE) et la prime d'activité magasinier et secrétariat, peuvent être liées au temps de travail effectif des collaborateurs. La meilleure adéquation des effectifs au flux clientèle, grâce à la modulation, doit leur permettre de maintenir ces niveaux de variable.

Toutefois, les collaborateurs dont le temps de travail sera réduit de 39 heures à 35 heures, bénéficient d'une compensation égale à 5 % des primes définies ci-dessus, calculées sur la période juin 2000-mai 2001. Ce complément individuel de prime sera versé chaque année, par quart, aux mois de février, mars, avril et mai.
La commission de suivi de l'accord recevra chaque année, l'évolution moyenne des rémunérations versées à cette catégorie de collaborateurs en distinguant vendeurs, secrétaires et magasiniers, afin de vérifier le respect de l'engagement de l'entreprise de maintien des rémunérations.

AD KN

Article XI - Service après vente

11.1 – Dispositions générales communes à l'ensemble des collaborateurs des services après vente

L'ensemble des collaborateurs des services après vente bénéficie d'une organisation du travail définie dans le cadre d'un régime de modulation permettant d'adapter l'activité à la saisonnalité de la demande des clients dans le respect du contrat de confiance, conformément aux dispositions de l'article III du présent accord.

Conformément aux dispositions de l'article VII, la réduction du temps de travail s'effectuera sans diminution des salaires calculés sur le temps de travail. Les systèmes de variable feront l'objet d'une négociation destinée à harmoniser les critères entre les SAV. La rémunération variable sera modifiée afin de garantir à résultats égaux un niveau de variable équivalent.

La nouvelle organisation du temps de travail résultant de la mise en place des 35 heures sera l'occasion de poursuivre la réflexion sur l'évolution des métiers et des compétences en intégrant notamment dans cette réflexion les nouveaux métiers tels que : ATC SAV, Micro extérieure, Hot lines. Cette réflexion devra déboucher sur la mise en œuvre de plans de formations spécifiquement adaptés à l'objectif de primauté de la promotion interne.

Dans certains secteurs, l'entreprise expérimentera la mise en place de groupes de progrès à raison de 2 jours maximum par an d'une durée de 6 heures, inclus dans le temps de travail, destinés à faire participer les collaborateurs à l'amélioration de la communication, du service client et de l'organisation des services après vente.

Dans chaque secteur des services après vente, la nouvelle organisation du travail se traduit par l'attribution de jours entiers de RTT qui seront rémunérés comme des jours de repos avec maintien de la rémunération fixe et neutralisation de ces jours d'absence sur le calcul du variable.

11.2 -Dispositions spécifiques sur l'organisation du travail par métiers

11.2.1- L'activité Techniciens extérieurs

11.2.1.1- Modalités d'organisation du temps de travail et de la modulation

Le nombre de semaines hautes correspondant à 6 jours de travail est plafonné à 8 par période de modulation. La semaine haute a pour caractéristique de ne jamais être consécutive à une autre semaine haute ou à la période de congé principal.

La permanence du dimanche sera intégrée en priorité dans les semaines hautes à raison d'au minimum 3 semaines par an et sera, éventuellement, adaptée au delà en fonction de la taille des équipes. Il n'y aura pas de permanence du dimanche pendant les semaines basses.

Le nombre de semaines basses correspondant à 4 jours de travail est plafonné à 8 par période de modulation.

Les semaines moyennes correspondent à 5 jours de travail.

Quelque soit le type de semaine, le nombre d'interventions qu'il est possible d'attribuer à un technicien extérieur, sans nécessité d'un délai de prévenance de 7 jours, est de 12 au maximum pour un SAV base actuelle de départ à 10. Ce maximum sera adapté en fonction des SAV qui ont une base

A.D KN SR

départ actuelle inférieure. Le nombre d'interventions maximum ne pourra être attribué à chaque technicien qu'une fois par semaine. Cette journée ne sera pas systématiquement positionnée le lundi ou le samedi et quand elle l'aura été une semaine, elle ne le sera pas la semaine suivante.
Le nombre minimum d'interventions est dans le même esprit limité à 8 par jour.

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

Les techniciens extérieurs exercent leur activité à l'extérieur de l'entreprise. Ils commencent et/ou terminent leur journée de travail sans être sous le contrôle de l'entreprise. Compte tenu de cette spécificité et de l'autonomie dont ils disposent dans l'exercice de leur métier, les parties signataires conviennent que le décompte de leur temps de travail s'effectue en unités d'œuvre exprimées hebdomadairement et annuellement sur la base d'un temps moyen d'intervention compris entre 38 et 39 minutes, hors passage en SAV, pour un technicien confirmé (le technicien débutant bénéficie de quotas inférieurs pour tenir compte de sa moindre technicité). Le temps moyen est calculé sur une base départ actuelle de 50 interventions par semaine.

Le temps moyen sera adapté en fonction des secteurs géographiques pour tenir compte des temps de transport. 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 au passage en SAV permet de respecter le seuil de 1600 heures de travail par an.

11.2.1.2 Régimes optionnels de réduction du temps de travail

Les interventions départ indiquées dans les paragraphes qui suivent sont constituées des CRI remis à chaque technicien, déduction faite des interventions annulées avant le début de chaque tranche horaire. Si le technicien, de sa propre initiative, retourne chez un client entre 2 passages prévus au SAV, pour terminer une intervention qui n'avait pas pu l'être au premier passage du fait d'une pièce non disponible mais indiqué sur le prévisionnel, ce second passage client sera compté comme une intervention, intégrée dans le quota hebdomadaire. Même s'il bénéficie d'une assistance à l'élaboration du prévisionnel pièces par l'ATC ou un encadrant technique, le technicien reste responsable de la qualité de son prévisionnel.

Afin de tenir compte des rythmes individuels de chaque technicien, l'entreprise propose le choix entre 2 options qui équilibrent le nombre d'interventions hebdomadaires attribués et le nombre de jours non travaillés dans l'année.

Chaque année, au cours du mois de février, le technicien se détermine sur l'une des 2 options qui devient le régime de travail pour la période de modulation suivante. Les changements en cours de période de modulation ne sont pas possibles.

Option 1

- 218 jours de travail par an, soit 10 jours de RTT
- Le nombre d'interventions pendant les 8 semaines hautes est en moyenne de 57,25 (6 semaines à 57 et 2 semaines à 58), ce qui correspond à une durée hebdomadaire de travail de 43,60 heures.
- Le nombre d'interventions pendant les 8 semaines basses est de 40, ce qui correspond à une durée hebdomadaire de travail de 29,50 heures.
- Le nombre d'interventions pendant les semaines moyennes est de 50, ce qui correspond à une durée hebdomadaire de travail de 36,80 heures.

AD KN SR

Cette décomposition se traduit par un nombre de 2158 interventions par an, correspondant à 1600 heures de travail et une productivité moyenne journalière de 9,90 interventions.

Option 2

- 213 jours de travail par an, soit 15 jours de RTT.
- Le nombre d'interventions pendant les 8 semaines hautes est en moyenne de 59,5 (4 semaines à 59 et 4 semaines à 60), ce qui correspond à une durée hebdomadaire de travail de 45 heures.
- Le nombre d'interventions pendant les 8 semaines basses est de 42, ce qui correspond à une durée hebdomadaire de travail de 30,70 heures.
- Le nombre d'interventions pendant les semaines moyennes est de 51, ce qui correspond à une durée hebdomadaire de travail de 37,50 heures.

Chaque année, 2 journées de 6 heures seront consacrées à la participation à des groupes de progrès.

Cette décomposition se traduit par un nombre de 2148 interventions par an correspondant, en y incluant les 2 jours de groupe de progrès, à 1600 heures et une productivité moyenne journalière de 10,09 interventions.

Le nombre d'interventions dans les 2 options a été déterminé à partir d'une base départ actuelle moyenne de 10. Ce nombre d'interventions sera adapté en fonction des caractéristiques de chaque secteur géographique.

Dispositions spécifiques applicables aux techniciens débutants

Considérant la situation particulière des techniciens débutants dont la maîtrise technique est d'un niveau moindre que celle des techniciens expérimentés et afin de préserver la qualité d'intervention en clientèle, leur régime de modulation sera celui de l'option 1.
De plus, leur quota d'intervention hebdomadaire sera défini dans les conditions suivantes :

Pour un débutant 1er échelon :
- semaine haute : 42 interventions
- semaine basse : 28 interventions
- semaine moyenne : 35 interventions

Le nombre maximum d'interventions journalières est limité à 8.
Pendant la première année ce quota hebdomadaire constitue une limite et il ne pourra pas leur être demandé d'effectuer des interventions supplémentaires.

Pour un débutant 2ème échelon, pendant une durée de 6 mois après son passage à ce niveau :
- semaine haute : 47 interventions
- semaine basse : 32 interventions
- semaine moyenne : 40 interventions

Le nombre maximum d'interventions journalières est limité à 9.

11.2.1.3 – Nombre d'interventions hebdomadaire différent du quota prévu

Si le nombre d'interventions hebdomadaire est supérieur aux normes indiquées ci-dessus, le nombre d'interventions supplémentaires à l'objectif fait l'objet d'une rémunération de 60 Francs par intervention versée à la fin du mois au cours duquel elles ont été réalisées et à un calcul d'heures supplémentaires en fin de période de modulation sur la base d'une intervention équivalant à 38,5 minutes. En tout état de cause, le nombre d'interventions ne pourra dépasser 61 dans les semaines hautes, 53 dans les semaines moyennes, sans que ce maximum puisse être atteint pendant plus de 3 semaines consécutives, et 44 dans les semaines basses.

Si le nombre d'interventions hebdomadaire est inférieur aux normes définies dans les différentes options, il n'y aura pas de report d'une semaine sur l'autre des interventions non effectués.

11.2.1.4 – Modalités d'organisation de la journée de travail

L'objectif poursuivi est d'augmenter le temps de travail en clientèle et de réduire le temps de travail sédentaire. Dans ce cadre, l'entreprise s'engage à réduire le temps de passage journalier sur le site de 1,50 heure à 1 heure grâce à l'élaboration préalable du prévisionnel de pièces par l'ATC ou le Chef de groupe, le décalage des groupes de rendus de comptes pour améliorer la fluidité et le changement du rendu et de la distribution des pièces détachées.

Dans le même temps, les performances de l'ATC et des supports techniques téléphoniques seront améliorées.

11.2.1.5 – Jours de repos

Les jours de repos actuels ne sont pas modifiés.
La réduction du temps de travail permettra, en semaine basse, de faire bénéficier les techniciens n'ayant pas leur deuxième jour de repos le samedi ou le lundi, 3 fois par an d'un congé de fin de semaine de 3 jours (vendredi, samedi et dimanche) ou plus si l'organisation, compte tenu de la taille des équipes, le permet et les autres semaines basses, du dimanche et de 2 autres jours consécutifs dans la semaine.

11.2.1.6 - Rémunération

Indépendamment du dispositif de maintien de rémunération évoqué précédemment, et des revalorisations des salaires de base individuelles ou collectives, tous les salaires de base des techniciens Ménager seront réévalués en 3 fois sur 2 ans, à raison de 250 Francs à la signature de l'accord, de 150 Francs à la date anniversaire de la 1ère année de signature et de 100 Francs à la date anniversaire de la 2ème année.

11.2.1.7 - Maintien et amélioration de la qualité de service

La politique d'embauche et de formation de jeunes en contrats de qualification sera poursuivie particulièrement dans l'activité Ménager.

11.2.2 - Personnel ELA BRUN

Conformément à l'accord du 24 février 2000, il est convenu que la réduction de la durée du travail dans ce site se fait :

- par une réduction du travail des journées de plus forte amplitude pour les collaborateurs travaillant en équipe (lundi ou samedi), la réduction s'imputant sur la fin de journée à raison de deux heures par semaine.
- par une réduction imputée sur le temps consacré aux groupes de progrès à raison de deux heures par semaine
- l'équipe de l'après-midi continue de bénéficier d'un horaire réduit de 2 heures par rapport à l'horaire défini dans le présent accord de réduction du temps de travail.

Pour les collaborateurs ne travaillant pas en équipes, les horaires hebdomadaires varieront entre 33 heures et 40 heures, répartis sur 5 jours de travail (du lundi au samedi en respectant les jours de repos actuels).

La durée journalière de travail variera entre 6 heures et 8 heures 30 minutes.

Les heures effectuées au-delà de 40 heures, sur une semaine, seront rémunérées en heures supplémentaires dans le mois de paye.

Les heures effectuées en plus d'une moyenne de 35 heures, déduction faite de celles qui ont déjà été payées, seront récupérées sous forme de journées entières de repos, correspondant à une durée de 7 heures.

Si en fin de période de modulation, ces heures n'ont pu être récupérées du fait de l'entreprise, elles seront rémunérées quand elles dépasseront la durée annuelle du travail fixée au paragraphe 2.2.2, dans les conditions fixées par la fiche 9 de la circulaire ministérielle.

Par dérogation aux dispositions du présent accord, la mise en application de la réduction de la durée du travail dans ce site ne se fera pas le 1er juin 2001, mais le premier jour du mois qui suivra la signature du présent accord.

11.2.3 - Personnel de la hot line micro-informatique de Bercy

11.2.3.1- Modalités d'organisation du temps de travail et de la modulation

a) Personnel de la hot line :

Le nombre de semaines hautes correspondant à 5 jours de travail est plafonné à 10 pour une durée hebdomadaire maximale de 45 heures.

Le nombre de semaines basses correspondant à 5 jours de travail est plafonné à 8 pour une durée hebdomadaire maximale de 30 heures.

Les semaines moyennes correspondent à 5 jours de travail et ont une durée hebdomadaire comprise entre 33 heures et 40 heures.

b) Personnel pièces détachées :

Le nombre de semaines hautes correspondant à 5 jours de travail est plafonné à 9 pour une durée hebdomadaire maximale de 42,50 heures.

Le nombre de semaines basses correspondant à 5 jours de travail est plafonné à 8 pour une durée hebdomadaire maximale de 32 heures.

Les semaines moyennes correspondant à 5 jours de travail ont une durée hebdomadaire comprise entre 35 heures et 37,50 heures.

Pour l'ensemble du personnel et afin de s'adapter aux aléas quotidiens (absence, formation, pointes exceptionnelles, orages…), l'entreprise pourra demander une souplesse d'une heure (commencer plus tôt ou terminer plus tard). Les heures ainsi effectuées seront majorées de 25% et prioritairement récupérées sous forme de jours de RTT supplémentaires. Si en fin de période de modulation, ces heures n'ont pu être récupérées du fait de l'entreprise, elles seront rémunérées.

Afin de respecter le délai de prévenance de 7 jours et de permettre aux collaborateurs concernés de faire face à leurs contraintes d'organisation personnelle, un planning définissant une alternance de sollicitation 1 semaine sur 2 sera mis en place et affiché pour le trimestre. Chaque fois que l'organisation le permettra, l'alternance pourra être moins fréquente.

11.2.3.2 - Modalités de réduction du temps de travail

Pour le personnel de la hot line, le nombre de jours annuel de travail est fixé à 213, ce qui correspond à 15 jours de RTT par an.

Pour le personnel pièces détachées, le nombre de jours annuel de travail est fixé à 218, ce qui correspond à 10 jours de RTT par an.

11.2.3.3- Maintien et amélioration de la qualité de service

Des embauches ou des propositions de mutations internes seront effectuées en fonction de l'augmentation du parc. La politique d'embauche et de formation de jeunes en contrats de qualification sera poursuivie.

11.2.4 - Personnel sédentaire : magasiniers, logistique, accueil client, administratifs, hot lines supports techniques.

11.2.4.1- Modalités d'organisation du temps de travail et de la modulation

Le nombre de semaines hautes comprises entre 42 heures et 45 heures correspondant à 6 jours de travail est plafonné à 8 par an. La semaine haute a pour caractéristique de n'être jamais consécutive à une autre semaine haute.

Le nombre de semaines basses correspondant à 4 jours de travail est plafonné à 8 par an pour une durée hebdomadaire comprise entre 28 heures et 32 heures.

Les semaines moyennes correspondent à 5 jours de travail pour une durée hebdomadaire comprise entre 35 heures et 37,50 heures.

Pour l'ensemble du personnel et afin de s'adapter aux aléas quotidiens (absence, pointes exceptionnelles, orages…), l'entreprise pourra demander une souplesse d'une heure (commencer plus tôt ou terminer plus tard). Les heures ainsi effectuées seront majorées de 25% et prioritairement récupérées sous forme de jours de RTT supplémentaires. Si en fin de période de modulation, ces heures n'ont pu être récupérées du fait de l'entreprise, elles seront rémunérées.

Afin de respecter le délai de prévenance de 7 jours et de permettre aux collaborateurs de faire face à leurs contraintes d'organisation personnelle, un planning définissant une alternance de sollicitation 1 semaine sur 2 sera mis en place et affiché pour le trimestre. Chaque fois que l'organisation le permettra, l'alternance pourra être moins fréquente.

Pour le personnel accueil clients, les permanences du dimanche de 3 heures ou 4 heures s'effectueront dans le cadre de semaines moyennes ou hautes.

A.D

Cette journée sera décomptée dans le planning pour une durée de 7 heures. Pour éviter que les heures manquantes soient effectuées sur une demi-journée, elles seront récupérées par celles effectuées pour faire face aux aléas quotidiens.

Un point sera fait à la fin de chaque trimestre pour faire le bilan de cette compensation.
Si ce bilan fait apparaître, suite aux permanences du dimanche la nécessité d'une récupération, celle-ci s'effectuera en journée entière.

11.2.4.2- Modalités de réduction du temps de travail

Le nombre de jours annuel de travail est fixé à 220 dont 2 jours de groupes de progrès, ce qui correspond à 8 jours de RTT .

11.2.5 - Personnel sédentaire : Techniciens ateliers, TV Vidéo, Ménager, ELA blanc et Centre HS

11.2.5.1- Modalités d'organisation du temps de travail et de la modulation

Le nombre de semaines hautes comprises entre 42 heures et 45 heures correspondant à 5 jours de travail (6 exceptionnellement) est plafonné à 8 par an. La semaine haute a pour caractéristique de ne jamais être consécutive à une autre semaine haute.

Le nombre de semaines basses correspondant à 4 jours de travail est plafonné à 8 par an pour une durée hebdomadaire comprise entre 28 heures et 32 heures.

Les semaines moyennes correspondent à 5 jours de travail pour une durée hebdomadaire comprise entre 35 heures et 37,50 heures.

Pour l'ensemble du personnel et afin de s'adapter aux aléas quotidiens (absence, pointes exceptionnelles, orages…), l'entreprise pourra demander une souplesse d'une heure (commencer plus tôt ou terminer plus tard). Les heures ainsi effectuées seront majorées de 25% et prioritairement récupérées sous forme de jours de RTT supplémentaires . Si en fin de période de modulation, ces heures n'ont pu être récupérées du fait de l'entreprise, elles seront rémunérées.

Afin de respecter le délai de prévenance de 7 jours et de permettre aux collaborateurs de faire face à leurs contraintes d'organisation personnelle, un planning définissant une alternance de sollicitation 1 semaine sur 2 sera mis en place et affiché pour le trimestre. Chaque fois que l'organisation le permettra, l'alternance pourra être moins fréquente.

11.2.5.2- Modalités de réduction du temps de travail

Le nombre de jours annuel de travail est fixé à 220 dont 2 jours de groupe de progrès, ce qui correspond à 8 jours de RTT .

A.D.

11.2.5.3- Rémunération

Indépendamment du dispositif de maintien de rémunération évoqué précédemment, et des revalorisations des salaires de base individuelles ou collectives, tous les salaires de base des techniciens Ménager et techniciens ménager ELA blanc seront réévalués en 3 fois sur 2 ans à raison de 250 Francs à la signature de l'accord, de 150 Francs à la date anniversaire de la 1ère année de signature et de 100 Francs à la date anniversaire de la 2ème année.

Article XII – 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.

12.1 – L'activité livraison

La modulation du temps de travail doit permettre de mieux répondre à la forte activité de fin d'année et à la forte concentration de la demande des clients sur les samedis, dimanches et lundis.

12.1 .1 – Modalités d'organisation du temps de travail et de la modulation

Le nombre de semaines hautes correspondant à 6 jours de travail est plafonné à 6 par an. Elles correspondent à un horaire hebdomadaire de 45 heures. Elles se situent dans les périodes de forte activité de septembre à décembre. Pendant cette période, les semaines intégrant un dimanche de tour de rôle seront des semaines hautes. Le nombre consécutif de semaines de 6 jours est limité à 2. Ces deux semaines consécutives sont positionnées en décembre. Pour chaque semaine complète de 6 jours de travail effectif, le bonus spécial de 200 F propre aux semaines de 6 jours est maintenu.

Le nombre de semaines basses correspondant à 4 jours de travail est plafonné à 22. Elles correspondent à un horaire hebdomadaire de 30 heures.

Les semaines moyennes correspondent à 5 jours de travail et à un horaire hebdomadaire de 37,50 heures.

Tous les jours de la semaine du lundi au dimanche sont considérés comme des jours pouvant être travaillés. Le jour de repos normal est le dimanche. Le travail du dimanche fait appel en priorité au volontariat et est complété, si nécessaire, par un tour de rôle de permanence du dimanche défini pour chaque collaborateur au début de chaque période de référence. Compte tenu de la proportion actuelle de volontaires, le nombre des dimanches dans le cadre du tour de rôle, sera limité à 5 par an.

En ce qui concerne les semaines de 6 jours, le dimanche peut, au choix du collaborateur, constituer le 6ème jour de travail. Les heures de travail du dimanche sont intégrées dans la durée annuelle du travail. La rémunération spécifique du dimanche est maintenue, conformément aux régles actuellement en vigueur.

Les 2 jours de repos hebdomadaire sont maintenus dans leur principe.

AD VN SB

L'entreprise s'engage à accorder à tous les collaborateurs, 22 fois au moins par an, 2 jours de repos consécutifs dont 6 fois incluant le dimanche.

Le début de la journée de travail est maintenu soit à 6h00 soit à 8h30mn. Les horaires de début de journée pourront être modifiées pour être adaptés aux besoins du service client dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

12.1.2 – Modalités de réduction du temps de travail

Sur le plan journalier, la durée de travail effectif correspondant à une productivité moyenne de 13,6 clients par jour est ramenée à 7,50 heures par une réduction d'une demi-heure des opérations sur site non consacrées aux clients (chargement, retour…).

Sur le plan annuel, la combinaison des semaines hautes de travail de 6 jours et des semaines basses de 4 jours permet de déterminer un nombre de jours non travaillés égal à 16 jours, ce qui se traduit par 212 jours de travail dans l'année.

12.1.3 - Rémunérations

Dans le cadre de la modulation, le maintien du salaire fixe s'effectue dans les conditions prévues à l'Article VII du présent accord.

La rémunération variable sera modifiée afin de garantir à résultats égaux (productivité, retour, qualité) un niveau de rémunération équivalent

12.2 – L'activité magasinage

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.

12.2.1 – Modalités d'organisation du temps de travail et de la modulation

Le nombre de semaines hautes correspondant à 6 jours de travail est plafonné à 6 par an. Quatre de ces semaines sont réparties sur la fin de l'année (septembre – décembre) et deux au moment des inventaires (mars et septembre). La durée de la 6ème journée de travail, pendant les inventaires, est limitée à 6 heures. Le nombre de semaines consécutives de 6 jours est limité à 2. Ces deux semaines consécutives sont positionnées en décembre. Pour chaque semaine complète de 6 jours de travail effectif, le bonus spécial de 200 F propre aux semaines de 6 jours est maintenu.

Le nombre de semaines basses correspondant à 4 jours de travail est plafonné à 22.

Les semaines moyennes correspondent à 5 jours de travail.

La durée hebdomadaire du travail varie en fonction des semaines hautes, moyennes et basses selon les modalités suivantes :

A.D KN

SB

- La durée journalière de travail varie entre 7 heures et 8 heures pour les semaines basses, ce qui correspond à une durée hebdomadaire de 28 heures ou 32 heures. Le nombre de semaines de 28 heures et de 32 heures sont équivalentes.

- La durée journalière varie entre 7 heures et 8 heures pour les semaines moyennes, ce qui correspond à une durée hebdomadaire de 35 heures à 40 heures. Le nombre de semaines de 35 heures et de 40 heures sont équivalentes.

- La durée journalière est de 7 heures pour les semaines hautes, ce qui correspond à une durée hebdomadaire de 42 heures.

Les durées journalières peuvent faire l'objet, si nécessaire, d'une réduction ou d'une augmentation dans la limite d'une heure par jour pour faire face aux aléas quotidiens. Cette sollicitation fait l'objet d'un tour de rôle une semaine sur deux, établie en début de chaque période et mentionnée sur le planning individuel.

Sur une semaine, les heures effectuées en plus seront majorées de 25 %. Celles qui dépasseront 42 heures seront rémunérées dans le mois de paye. Les autres feront l'objet d'une récupération dans les deux mois, par prise d'une journée de repos dès qu'elles atteindront le niveau cumulé de 7 heures ou 8 heures. Si en fin de période de modulation, ces heures n'ont pu être récupérées du fait de l'entreprise, elles seront également rémunérées.

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

Le repos hebdomadaire normal est le dimanche. Le travail du dimanche des semaines de 6 jours fait appel en priorité au volontariat.

Les 2 jours de repos hebdomadaire sont maintenus dans leur principe.
L'entreprise s'engage à accorder à tous les collaborateurs, 22 fois au moins par an, 2 jours de repos consécutifs dont 6 fois incluant le dimanche.

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

12.2.2 – Modalités de réduction du temps de travail

La combinaison des semaines hautes de travail de 6 jours et de semaines basses de 4 jours permettent de déterminer un nombre de jours non travaillés égal à 16 jours ce qui se traduit par 212 jours de travail dans l'année.

12.2.3 - Rémunération

Dans le cadre de la modulation, le maintien du salaire fixe s'effectue dans les conditions prévues à l'Article VII du présent accord.

La rémunération variable sera modifiée afin de garantir à résultats égaux (productivité) un niveau de variable équivalent.

12.3 – L'activité Antennes et Installations

La modulation doit permettre de mieux répondre au surcroît d'activité de fin d'année et à la forte concentration de la demande clients sur les samedis, dimanches et lundis.

12.3.1 – Modalité d'organisation du temps de travail et de la modulation

Le nombre de semaines hautes est plafonné à 6 par an. Quatre, correspondant à une durée hebdomadaire de 45 heures réparties sur 6 jours, se situent dans les périodes de forte activité de septembre à janvier. Deux, correspondant à une durée hebdomadaire de 45 heures réparties sur 5 jours, seront effectuées au moment des inventaires. Le nombre consécutif de semaines de 6 jours est limité à 2. Ces deux semaines consécutives sont positionnées en décembre. Pour chaque semaine complète de 6 jours de travail effectif, le bonus spécial de 200 F propre aux semaines de 6 jours est maintenu.

Si la survenance d'intempéries empêche que l'activité s'effectue normalement pendant une semaine haute, celle-ci sera cependant décomptée comme une semaine haute.

Le nombre de semaines basses correspondant à 4 jours de travail est plafonné à 22. Elles correspondent à un horaire hebdomadaire de 30 heures.

Les semaines moyennes correspondent à 5 jours de travail et à un horaire hebdomadaire de 37,50 heures.

Le début de la journée de travail est fixé à 7h30mn. Les horaires de début de journée pourront faire l'objet de modifications pour être adaptées aux besoins du service client dans le cadre du respect des dispositions légales et réglementaires.

Le repos hebdomadaire normal est le dimanche. Le travail du dimanche des semaines de 6 jours fait appel en priorité au volontariat.

Les 2 jours de repos hebdomadaire sont maintenus dans leur principe.
L'entreprise s'engage à accorder à tous les collaborateurs, 22 fois au moins par an, 2 jours de repos consécutifs dont 6 fois incluant le dimanche.

12.3.2 – Modalités de réduction du temps de travail

Sur le plan journalier, la durée de travail effectif correspondant à la productivité actuellement constatée est ramenée à 7,50 heures par une réduction d'une demi-heure des opérations sur site non consacrées aux clients (prise des tournées, prévisionnel, rendu de compte).

Sur le plan annuel, la combinaison des semaines hautes de travail de 6 jours et des semaines basses de 4 jours permet de déterminer un nombre de jours non travaillés égal à 16 jours, ce qui se traduit par 212 jours de travail dans l'année.

12.3.3 – Rémunération

Dans le cadre de la modulation, le maintien du salaire fixe s'effectue dans les conditions prévues à l'Article VII du présent accord.

AD VN SB

La rémunération variable sera modifiée afin de garantir à résultats égaux (PV Moyen – Productivité – Taux de retour) un niveau de variable équivalent.

12.4 - Les activités de support :

Ces activités constituent des petites unités dont chacune se caractérise par une forte spécificité à la fois dans ses missions et ses rythmes de travail qui peuvent être liés :

- soit à une activité principale qui constitue la partie la plus importante de leur travail, tout en comportant certaines activités indépendantes de celle-ci. C'est le cas des collaborateurs travaillant dans les services administratifs magasinage, livraison et services et des collaborateurs du service inspecteurs et du service tournées.

- soit être totalement autonome et relever d'une logique organisationnelle qui leur est propre : le standard, les secrétariats, le garage, les gardiens, le service maintenance, le service du personnel.

L'ensemble de ces services bénéficiera d'une modulation répondant aux nécessités de fonctionnement liée à leur mission.

12.4.1 - Modalités d'organisation du temps de travail et de modulation

Pour tous les régimes de travail (à l'exception de celui des gardiens, dont le travail est organisé par roulement), le nombre de semaines hautes correspondant à 6 jours de travail est plafonné à 6 par an.

Elles sont positionnées sur les périodes de forte activité (décembre, inventaire, rentrée scolaire ...) et, sauf pour les activités autonomes qui ont une logique organisationnelle propre, elles ont des règles identiques à celles de l'activité principale à laquelle elles sont rattachées (magasinage, livraison, services).
Le nombre de semaines consécutives de 6 jours est limité à 2.
Pour chaque semaine complète de 6 jours de travail effectif, le bonus spécial de 200 francs propre aux semaines de 6 jours est maintenu.

En ce qui concerne les semaines de 6 jours, le dimanche peut constituer la 6ème journée de travail, et donne lieu comme actuellement au versement de la rémunération spécifique en vigueur.

La durée hebdomadaire du travail variera entre 24 heures et 45 heures et la durée journalière entre 6 heures et 8 heures.

Des horaires décalés pourront être mis en place afin de couvrir les amplitudes nécessaires au bon fonctionnement de ces services, dans le respect des dispositions légales réglementaires.

Les 2 jours de repos hebdomadaire sont maintenus dans leur principe.
L'entreprise s'engage à accorder à tous les collaborateurs, 22 fois au moins par an, 2 jours de repos consécutifs dont 6 fois incluant le dimanche.

12.4.2 – Modalités de réduction du temps de travail

Une partie de la réduction du temps de travail se fait sous forme de 5 jours non travaillés qui peuvent être accolés conformément aux dispositions de l'Article 2.2.4. du présent accord.

A.D KW SB

12.4.3 - Rémunération

Dans le cadre de la modulation, le maintien du salaire fixe s'effectue dans les conditions prévues à l'Article VII du présent accord.

Pour chacun des services « support » précités, le variable sera modifié afin de garantir à résultats égaux un niveau de variable équivalent.

Article XIII – Le Siège

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

13.1. Modalité d'organisation du temps de travail et de la modulation

A l'exception du service exploitation informatique, sur la période de référence, chaque collaborateur effectuera au maximum 8 semaines hautes avec un horaire hebdomadaire compris entre 40 et 45 heures. En fonction des nécessités propres à chaque service, 4 au maximum de ces semaines pourront s'effectuer sur 6 jours. Dans ce cas, la 6ème journée ne pourra pas dépasser une durée de travail effectif de 5 heures.
S'ils ont des enfants de moins de 11 ans, les collaborateurs présents à la date de signature de l'accord ne pourront être sollicités un 6ème jour, sans leur accord.

Aucun collaborateur ne peut se voir imposer plus de 2 semaines hautes consécutives.

Le recours aux semaines hautes est limité aux besoins spécifiques de chaque service, indépendamment les uns des autres, et défini au début de la période de référence

Le service exploitation informatique est lié à l'activité des sites opérationnels et doit fonctionner tous les jours. Il a besoin, comme actuellement, d'une organisation particulière nécéssitant, de façon dérogatoire aux règles générales, de porter à 12 le nombre de semaines de 6 jours.

13.2 - Modalité de la réduction du temps de travail

Une partie de la réduction de temps de travail se fait sous forme de 5 jours non travaillés qui peuvent être accolés, ce qui se traduit par 223 jours de travail dans l'année. Lorsqu'un collaborateur travaillera 6 jours dans une semaine, il bénéficiera d'un jour supplémentaire de RTT pour 2 semaines de six jours en plus de son jour de récupération (JNT).

Les jours sont pris dans le cadre des dispositions définies à l'article 2.2.4 du présent accord.

13.3 – Rémunération

Dans le cadre de la modulation, le maintien du salaire fixe s'effectue dans les conditions prévues à l'Article VII du présent accord.

13.4 - Décompte de temps de travail

A la date d'effet du présent accord, un test de gestion des modulations individuelles sera effectué à partir du système de pointage de la Direction administrative et financière.

En fonction des résultats de ce test, il sera étudié la possibilité d'étendre le système de badgage à la totalité du siège de DARTY PARIS Ile-de-France.

CHAPITRE III – ORGANISATION PRATIQUE DU TEMPS DE TRAVAIL CONCERNANT L'ENCADREMENT

Article XIV – Les Cadres

14.1.1 - Cadres dirigeants

Les cadres dirigeants sont définis selon l'existence de trois critères conformément aux dispositions de l'article L 212-5-1.

- Il leur est confié des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps.
- Ils sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome.
- Ils perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux de rémunération les plus élevés de l'entreprise.

Pour l'entreprise, ces trois critères s'appliquent essentiellement aux Cadres du Comité de Direction et à ceux du Comité de coordination.

L'apppartenance à cette catégorie sera mentionné sur leur contrat de travail.

Leur bulletin de salaire ne comportera aucune mention relative à la durée du travail.

Ils ne sont pas concernés par les dispositions du présent accord.

14.1.2 - Cadres intégrés à une équipe ou à une unité de travail

Les cadres intégrés dans une unité de travail sont ceux qui sont occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'équipe à laquelle ils sont intégrés.

A.D. VCN

SB

14.1.3 - Cadres autonomes 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 collaborateurs 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 et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps. Les Directeurs de sites opérationnels (magasins et SAV) ainsi que les Cadres dont la nature d'emploi s'accompagne d'une nécessaire mobilité géographique (Chefs de produits, Chefs de projets, Formateurs, Chef de service du Siège et de l'entrepôt) sont intégrés à cette catégorie.

14.2 – Durée du travail et organisation du temps de travail

La réduction du temps de travail appliquée aux cadres (hors cadres dirigeants) se traduit par un nombre maximum annuel de jours de travail de 215.

Ce nombre de jours correspondant à une réduction du temps de travail de 13 jours. Les 3 jours de congés supplémentaires actuellement en vigueur feront l'objet, lors de la mise en œuvre de l'accord, d'une intégration salariale égale à 3/260ème de la rémunération annuelle.

Pour les cadres intégrés à une équipe ou à une unité de travail, la durée annuelle de 1600 heures se répartira sur 215 jours dans le cadre d'une modulation du temps de travail ayant des caractéristiques similaires à celles de leur équipe.

Les cadres autonomes bénéficieront d'un décompte du temps de travail exprimé en jours dans le cadre d'une convention individuelle de forfait.

D'une manière générale, 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 de travail, un nombre de jours équivalent aux jours de dépassement devra être pris dans les 3 premiers mois de la période suivante.

La prise des jours de repos supplémentaires s'effectuera dans le cadre des dispositions définies à l'Article 2.2.4 du présent accord. Elle s'organisera prioritairement par la prise d'une journée de repos toutes les 4 semaines. Toutefois, chaque cadre pourra, chaque année, grouper ces journées dans la limite maximale de 5. La planification des dates se fera en accord avec son responsable hiérarchique en respectant un délai de 2 mois.

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 les informations nécessaires au suivi du temps de travail, notamment le nombre de jours de repos pris.

L'entreprise vérifiera que la charge de travail des cadres concernés par la réduction du temps de travail reste compatible avec la nouvelle durée du travail et ne se traduit pas par un surcroît de la charge globale qui leur était impartie.

Chaque année, au cours d'entretiens individuels, un bilan sera fait avec chaque cadre sur les conséquences de la nouvelle organisation sur la charge de travail.

L'article 7.2 s'applique aux cadres sauf à ceux qui bénéficient d'une convention annuelle de forfait exprimé en jours pour lesquels le salaire forfaitaire est égal à leur salaire de base. Leur bulletin de paye portera mention du nombre de jours correspondant à cette convention de forfait.

14.3 – Co-investisement formation

L'environnement dans lequel s'exercent nos métiers, la mutation de ces derniers et l'émergence de nouvelles formes de commerce et donc de nouveaux concurrents exigent de nouvelles compétences et un spectre plus large des connaissances.

Dans ce contexte, il est de plus en plus délicat de définir et de figer la finalité des formations demandées ou proposées.

Aussi l'entreprise proposera aux cadres un dispositif de co-investissement qui contribue à promouvoir la mobilité fonctionnelle et /ou géographique. Elle s'engage ainsi à mettre à leur disposition des modules de formation indépendants du plan de formation de l'entreprise destinés à favoriser leur développement personnel et/ou professionnel.

Le temps dont chaque cadre volontaire bénéficiera pour suivre ce type de formation sera au maximum de 5 jours tous les 3 ans.

Sur ces 5 jours, 2 jours seront imputés sur le temps de travail du cadre et 3 jours sur du temps non travaillé (congés payés, jours de réduction du temps de travail).

Les frais pédagogiques, de transport et d'hébergement seront intégralement pris en charge par l'entreprise dans la limite de 10 000 francs (hors taxes) pour une période de 5 jours.

14- 4 – Compte épargne temps

Conformément aux dispositions de l'article L 227-1 du Code du Travail, l'entreprise offre la possibilité aux cadres ayant plus d'un an d'ancienneté d'ouvrir un compte épargne temps.

L'objectif du compte épargne temps est de permettre à chaque cadre d'accumuler des temps de repos, liés ou non à la réduction du temps de travail, qu'il utilisera de manière différée afin d'indemniser un congé destiné à la réalisation d'un projet personnel.

Dans son principe, le compte épargne temps est fondé sur le volontariat tant en ce qui concerne son alimentation que son utilisation dans les limites définies ci-après :

a) Sources d'alimentation du CET

- Le compte épargne temps sera alimenté à raison de 10 jours maximum par an par transfert de 5 jours maximum provenant des jours de repos supplémentaires attribués au titre de la réduction du temps de travail et par 5 jours maximum provenant des droits à congés payés non utilisés au 31 mai de chaque année.

  Chaque cadre devra formellement décider, au plus tard le 31 mai de chaque année, du nombre de jours provenant de ces 2 sources qu'il décide d'affecter au compte épargne temps.

b) Limites d'alimentation du CET

Le compte épargne temps ne doit pas être constitué afin de permettre l'économie d'une réflexion sur l'organisation du temps de travail des cadres. Aussi, les partenaires signataires du présent accord considèrent que l'accumulation de jours dans le compte épargne temps doit être limité à :

. 40 jours pour les cadres de moins de 50 ans,
. 80 jours pour les cadres de plus de 50 ans.

Cette frontière sera appréciée au regard de l'âge atteint au 31 décembre de l'année considérée.

c) Utilisation du C.E.T.

Conformément à la réglementation, les jours accumulés dans le compte épargne temps devront être utilisés au plus tard dans les 5 ans qui suivront l'atteinte d'un crédit total de 40 jours pour les cadres de moins de 50 ans. Cette limite d'utilisation n'est pas opposable aux cadres de plus de 50 ans qui pourront décider d'utiliser les jours épargnés au-delà de cette limite.

En toute hypothèse, ces jours pourront être pris dès que le nombre de jours accumulés aura atteint 20.

Le compte épargne temps peut être utilisé pour financer totalement ou partiellement un congé sans solde prévu ou non par la réglementation.

Afin de permettre à l'entreprise d'organiser le remplacement pendant la durée de l'absence du cadre, celui-ci respectera un délai de prévenance de 6 mois avant la date prévue pour son départ si la durée d'absence totale est supérieure à 20 jours.Dans le cas contraire, le délai de prévenance sera de 2 mois.

L'entreprise s'engage à apporter une réponse formelle à l'intéressé dans un délai d'un mois après dépôt de sa demande. Seuls des évènements lourds et connus au moment du dépôt de la demande, de type travaux importants dans le site dont il a la charge ou mise en œuvre d'un projet non différable, pourront justifier une décision de report du départ qui ne pourra excéder un délai de 6 mois.

Le cadre qui utilise son compte épargne temps est considéré en absence autorisée payée et bénéficie du maintien pendant toute la période des droits liés à son contrat de travail.

d) Déblocage des droits acquis au titre du CET

Seules les situations suivantes peuvent donner lieu au versement de la contre partie financière des jours accumulés dans le CET :

- Départ de l'entreprise quelque soit le motif. Dans ce cas, le solde de tout compte comprend la liquidation du C.E.T.
- Décès du salarié.
- Mise en invalidité accompagnée d'une non activité professionnelle.
- Autres situations autorisant le déblocage de la participation des salariés aux fruits de l'expansion de l'Entreprise.

A.D. KN

Dans ce cas, chaque jour payé sera valorisé 1/260ème de la rémunération perçue par le cadre au cours des 12 derniers mois précédant cette liquidation.

e) Situation du cadre à son retour dans l'entreprise

A l'issue de son congé, le cadre retrouve le poste qu'il occupait au moment de son départ. Si les nécessités d'organisation de l'entreprise l'amènent à remplacer définitivement l'intéressé dans son poste, il lui sera proposé une affectation dans un emploi assorti de la même rémunération et de la même qualification.

Article XV - Les Agents de maîtrise

Tous les agents de maîtrise ont une durée annuelle de travail de 1600 heures.

Le statut d'agents de maîtrise recouvre 2 situations différentes :

- les agents de maîtrise, qui ont une fonction d'encadrement de plusieurs équipes ou d'une équipe n'ayant pas un horaire collectif ou dont leur fonction les amène à se déplacer, exercent essentiellement leur fonction en magasin, SAV et entrepôt. Leur temps de travail, qui peut être indépendant des heures d'ouverture et de fermeture au public du site ou ils exercent leur activité, est organisé selon un régime de modulation ayant des caractéristiques similaires à celui de leurs équipes. Leur horaire hebdomadaire se déterminera par rapport à une moyenne de 37,20 heures calculée sur l'année. Ils bénéficieront à ce titre d'une réduction de leur nombre de jours de travail annuel égal à 13, identique à celle des cadres, soit 215 jours de travail par an, à prendre selon les mêmes modalités que celles définies pour les cadres à l'article 14.

- Les agents de maîtrise qui ont une activité de nature fonctionnelle ou encadre une équipe ayant un horaire collectif exercent essentiellement leur fonction au siège. Leur temps de travail réduit et ses modalités d'application seront déterminés dans les mêmes conditions que les autres salariés non cadres de l'équipe ou de l'unité de travail à laquelle ils appartiennent.

Des groupes de travail, comprenant des cadres et agents de maîtrise seront crées par métier, dès signature de l'accord. Ces groupes de travail seront chargées d'examiner les nouvelles organisations du travail de l'encadrement afin de rendre effective la réduction du temps de travail dans les meilleures conditions et permettre la prise des jours de réduction du temps de travail, tout en respectant les nécessaires contraintes d'encadrement opérationnel des équipes.

Ils seront notamment chargées de faire des propositions dans les domaines suivants :

- La définition de modèle de planning de travail propre à l'encadrement par métier et par type de site

- La nature des moyens à mettre en œuvre pour planifier et suivre le temps de travail

- Le recentrage des activités de l'encadrement sur son métier de base.

L'entreprise mettra en place les moyens nécessaires à la réalisation des propositions concrétes et réalistes émanant de ces groupes de travail.

AD YCN

SR

CHAPITRE IV - INFORMATIONS ET CONSULTATIONS

Article XVI - Information et consultation du Comité d'Entreprise

Le Comité d'Entreprise a été régulièrement informé de l'avancement du dossier d'aménagement et de réduction du temps de travail. Il a été consulté sur le texte de l'accord préalablement à sa signature et a rendu, le 28 novembre 2000, l'avis suivant :

- avis favorables = 7
- abstention = 1
- avis défavorables = 2

Article XVII - Consultation du personnel (si accord conclu avec syndicat minoritaire)

Pour ouvrir droit aux allégements de cotisations sociales prévues par la loi du 19 janvier 2000, le présent accord sera soumis, si nécessaire, à l'approbation du personnel.

Cette consultation du personnel aura lieu à bulletin secret et l'accord sera réputé approuvé à la majorité des suffrages exprimés.

La question posée au personnel sera :

"Etes-vous d'accord pour que soit appliqué l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail conclu le _____ 2000 ? "

Chaque collaborateur se voit remettre au moins 15 jours avant la date de consultation un exemplaire de l'accord accompagné d'un document précisant la date, l'heure et le lieu de vote.

Le vote sera organisé dans les mêmes conditions que les dernières élections des représentants du personnel.

Article XVIII - Suivi de l'accord

Conformément aux dispositions légales, une commission paritaire de suivi de l'accord sera mise en place.

Elle est composée :

- De membres de la Direction appartenant au Comité de Direction
- De membres des organisations syndicales signataires du présent accord à raison si possible d'un délégué syndical par secteur de l'entreprise (vente, service après vente, siège, logistique) soit au maximum 4 représentants par syndicat signataire. Les organisations syndicales non signataires pourront désigner à titre d'observateur, si elles le souhaitent, un représentant à chaque réunion de cette commission. Cet observateur, sera, par priorité, désigné par l'organisation syndicale parmi les délégués syndicaux. Chaque représentant désigné par les organisations syndicales signataires et l'observateur désigné par les organisations syndicales non signataires, bénéficiera pour réaliser sa mission, d'un crédit d'heures spécifique de 20 heures par an pendant les 4 premières années.

AD KN

SR

Par ailleurs, le temps passé en réunion officielle de la commission sera considéré comme du temps de travail effectif.

La liste des membres composant cette commission, accompagnée du site de travail ou s'exerce l'activité de chacun et son numéro de téléphone, sera affichée dans chaque site de l'entreprise, afin que chaque collaborateur puisse éventuellement saisir un membre de la commission. En cas d'éventuels problèmes d'application rencontrés, les membres de la commission pourront saisir la Direction Générale à l'aide d'un rapport écrit décrivant la situation problèmatique, qui sera transmis au Directeur des Ressources Humaines à BONDY.

Chaque rapport recevra une réponse dans les 15 jours qui suivront sa transmission.

Les membres de la commission recevront chaque mois une copie des questions et des réponses.
Ces documents serviront de base de travail aux membres de la commission qui se réunira tous les 6 mois dans la première année d'application de l'accord, puis une fois par an au cours du 4ème mois suivant la date anniversaire de fin de période de modulation. Les réunions seront organisées à l'initiative de la Direction de l'entreprise.
A la demande écrite d'au moins 2 organisations syndicales signataires du présent accord, la Direction organisera une réunion exceptionnelle de la commission paritaire de suivi de l'accord, dans le mois qui suivra la réception de cette demande.

Au cours de sa réunion plénière suivant les réunions de la commission paritaire, le Comité d'Entreprise sera informé des conclusions de celle-ci.

Par ailleurs, le Comité d'entreprise est informé et consulté avant la mise en place de la programmation indicative pour la période de modulation suivante au cours de la réunion plénière précédent le 1er mois de celle-ci.

CHAPITRE V - DUREE DE L'ACCORD ET PUBLICITES LEGALES

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

Le présent accord prend effet à compter du 1er juin 2001. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Pour la période allant du 1er janvier 2001 au 31 mai 2001, les collaborateurs dont la durée contractuelle du travail est supérieure à 35 heures bénéficieront de la bonification des heures supplémentaires prévue par l'article L 212-5-1 du Code du Travail. Cette bonification sera récupérée avant le 31 juillet 2001 sous forme de repos conformément aux dispositions de la fiche 5 de la circulaire ministérielle.

Article XX - 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 1er jour de la période de référence qui suit la date de dénonciation.

AD KN

Article XXI – Modification 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 soumis préalablement à la consultation du Comité d'Entreprise.

Article XXII – Clause suspensive

Le présent accord repose sur un équilibre économique incluant le bénéfice des allègements de charges sociales prévu par la loi. Si ceux-ci ne pouvaient s'appliquer, le présent accord serait caduc. Dans ce cas, les organisations syndicales et la Direction seraient amenés à se revoir pour examiner les conséquences de cette situation.

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

23.1 - 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 PARIS ILE-DE-FRANCE 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 de SEINE SAINT DENIS, en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de BOBIGNY 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). L'accord sera également transmis à l'inspecteur du travail compétent.

23.2 - Obligations de l'entreprise 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 PARIS ILE-DE-FRANCE 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 Bondy,
Le 1er décembre 2000

Pour l'Organisation Syndicale SECT-CFTC
M. Noureddine KALAÏA
En sa qualité de Délégué Central

Pour la Direction de DARTY
M. Christian de BRONAC
En sa qualité de Directeur Général

Pour l'Organisation Syndicale CAT
M. BOUAKIL Sosse
En sa qualité de Délégué Central

Pour l'Organisation Syndicale C.G.C.
M. Alain DURE[illegible]
En sa qualité de Délégué Central

Pour l'Organisation Syndicale CFDT
M. Emilie SALAMA
En sa qualité de Délégué Central

Pour l'Organisation Syndicale _____
M. _____
En sa qualité de _____

Pour l'Organisation Syndicale _____
M. _____
En sa qualité de _____