

Fnac SA

Avenant N°1 à l'accord

de Réduction et d'Aménagement du Temps de Travail

PC / PC

Avenant N°1 à l'accord de Réduction et d'Aménagement du Temps de Travail

Entre

La Société Fnac SA, représentée par Monsieur Bruno de Guerpel, directeur des Ressources Humaines Siège,

Et

La CGT, représentée par Monsieur Philippe Coutanceau, délégué syndical,

Il est conclu un avenant N°1 à l'accord collectif d'entreprise du 30 mai 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail.

Préambule

Le présent avenant a pour objet de préciser ou d'améliorer certaines règles et modalités pratiques définies dans l'accord collectif d'entreprise du 30 mai 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail.

Article 1 : Champ d'application

L'article 1 de l'accord initial est ainsi modifié :

Le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés liés à la société Fnac SA par un contrat de travail à la date de signature de l'accord, ainsi qu'aux salariés embauchés postérieurement à sa signature.

Toutefois, les dispositions du présent accord ne s'appliqueront pas :

- aux salariés sous contrats de formation en alternance pour lesquels le décompte de leur temps de travail se fait sur une base hebdomadaire de 35 heures.
- aux salariés sous contrats à durée déterminée pour lesquels le décompte de leur temps de travail se fait sur une base hebdomadaire de 35 heures.
- aux Cadres dirigeants dont la nature des fonctions et les conditions de réalisation de leurs missions marquées par une très forte autonomie rendent non opérante l'évaluation quantitative du temps de travail.

Article 2 : L'organisation du travail et la prise des jours de repos RTT

L'article 10 de l'accord initial est ainsi modifié :

Une réduction du temps de travail par attribution de jours de repos RTT est un choix des parties qui s'accompagnera d'une réflexion sur l'organisation du travail.

Dans ce cadre, afin notamment de mieux prendre en compte la dimension « service à nos clients », une permanence sur une amplitude « 9 heures-19 heures » sera organisée dans les services qui le nécessiteront.

Les jours de repos RTT seront prioritairement planifiés sur des périodes de moindre activité permettant le travail sur des semaines de 4 jours (soit 29,6 heures -29 heures et 36 minutes-).

A titre exceptionnel, quelques semaines supplémentaires de 4 jours de travail pourront être programmées en compensation de semaines de travail de 6 jours (soit 44,4 heures -44 heures et 24 minutes-) nécessitées par les besoins du service. Elles seront en tout état de cause limitées à 3 par an.

Les jours de repos RTT permettront des semaines de travail de 4 jours. Les jours de repos RTT ne pourront être accolés à des jours ou semaines de congés payés. Toutefois, un ou des jours de repos RTT pourront suivre ou précéder un ou des jours de congés payés séparés par un dimanche ou un jour férié.

Les jours de repos RTT seront de préférence étalés sur l'année, cumulables jusqu'à 2 au cours du même mois. Ils pourront être cumulés au-delà de 2 d'un commun accord entre le responsable hiérarchique et le salarié.

La moitié des jours de repos RTT sera prise au choix du salarié, l'autre moitié au choix du responsable. La planification sera faite d'un trimestre sur l'autre, un délai de prévenance de 7 jours étant garanti en cas de changement.

Article 3 : Heures supplémentaires

L'article 13 de l'accord initial est ainsi modifié :

Les heures supplémentaires doivent être limitées à des situations exceptionnelles et répondre à un surcroît temporaire et ponctuel d'activité. Elles ne correspondent pas à un mode de gestion normale de l'activité de l'entreprise.

Les heures supplémentaires pourront être effectuées sans autorisation de l'inspection du travail dans la limite d'un contingent annuel fixé par décret, soit à la date de signature de l'accord à 130 heures par salarié.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale de travail ou validées à posteriori par la hiérarchie.

Tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé par un repos équivalent avec l'accord du salarié.

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, sont considérées comme heures supplémentaires les heures travaillées dépassant 37 heures par semaine travaillée et en tout état de cause, celles travaillées au-delà de 1600 heures sur la période allant du 01 juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.

Toute heure travaillée dans ces conditions, au-delà de la moyenne annuelle de 1600 heures ou de la limite de 37 heures sera payée ou compensée, selon les modalités ci-dessous, en tenant compte des bonifications et majorations légales (en dehors des dispositions spécifiques au travail du dimanche).

Cas N°1 : dépassement de la moyenne annuelle (1600 heures), sans dépassement de la limite de 37 heures hebdomadaires : Le constat est établi à la fin de la période de référence, les heures travaillées au-delà de 1600 heures sont payées ou récupérées dans les 3 mois au choix du salarié.

Cas N°2 : respect de la moyenne annuelle (1600 heures), avec dépassement de la limite de 37 heures hebdomadaires : Le constat est établi au moment du dépassement, les heures travaillées au-delà de 37 heures sont payées ou récupérées dans les 3 mois au choix du salarié.

Cas N°3 : dépassement de la moyenne annuelle (1600 heures) et de la limite de 37 heures hebdomadaires : Un premier constat est fait à chaque période supérieure à 37 heures et les dispositions du cas n°2 s'appliquent à chaque dépassement constaté.

Un deuxième constat est fait en fin de période de référence, en excluant les heures effectuées au-delà de 37 heures, et les heures travaillées au-delà de 1600 heures sont payées ou récupérées dans les 3 mois au choix du salarié.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux cadres dont le temps de travail est décompté en jours.

Article 4 : Gestion des Absences (dispositions communes)

L'article 15 de l'accord initial est remplacé par :

Article 15.1 : L'incidence des absences

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application des dispositions légales ou conventionnelles, et les absences pour maladie ou accident ne peuvent être récupérées.

Les périodes d'absence assimilées par la loi à du travail effectif pour la détermination du droit aux congés payés (telles les congés payés de l'année précédente, le repos compensateur pour heures supplémentaires, les jours de repos RTT, le congé de maternité et d'adoption, les congés pour événements familiaux, les congés de formation, les absences pour accidents du travail et maladies professionnelles, les obligations militaires, les absences liées à des activités civiques et sociales...) sont sans aucune incidence sur le droit à jours de repos RTT.

Les autres absences (telles la maladie, l'accident du trajet, la mise à pied disciplinaire, la grève, les congés non rémunérés et les absences non rémunérées...) donnent lieu à une réduction proportionnelle du droit individuel à jours de repos RTT qui s'effectue sur le droit individuel à jours de repos RTT de la période de référence suivante. Cette réduction proportionnelle est calculée en nombre entier de jours de repos RTT, arrondi au plus proche.

Exemple pour un Employé ou Agent de maîtrise :

Une absence maladie de 7 jours calendaires est sans incidence sur le nombre de jours RTT :

$$7/365 \times 14 \text{ JRTT} = 0,27 \text{ jour}$$

Une absence maladie de 21 jours calendaires réduit à 13 le nombre de jours RTT de la période de référence : $21/365 \times 14 \text{ JRTT} = 0,81$ arrondi à 1.

Le mode de calcul est le même pour les Cadres du Siège sur une base de 11 jours de RTT par période de référence.

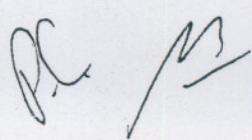
Article 15.2 : Le cas des embauches et départs de l'entreprise

Le droit à jours de repos RTT est calculé au prorata temporis du temps de présence dans l'entreprise au cours de la période de référence allant du 01 juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.

Lors d'une embauche en cours d'année, le droit individuel à jours de repos RTT est calculé au prorata du nombre de mois devant être normalement travaillés au cours de la période de référence : un mois devant être travaillé donne droit à un jour de repos RTT, une embauche en cours de mois donne droit à un jour de repos RTT si elle intervient au plus tard le 15 dudit mois.

A l'occasion d'un départ de l'entreprise en cours de période de référence, le droit individuel à jours de repos RTT est calculé au prorata du nombre de mois normalement travaillés au cours de la période de référence : un mois travaillé donne droit à un jour de repos RTT, un départ en cours de mois donne droit à un jour de repos RTT s'il intervient après le 15 dudit mois.

La différence entre le droit acquis et l'utilisation constatée au cours de la période de référence de jours de repos RTT fera l'objet d'une compensation salariale positive ou négative sur le solde de tout compte.



Article 15.3 : Règles de répartition des jours RTT pour la prise en compte des entrées et sorties au cours de la période de référence

a) Employés et Agents de Maîtrise

Le principe de répartition retenu des JRTT est le suivant :

Mois	06	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05
JRTT	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
Cumul	1	2	3	4	5	7	8	9	10	11	12	14

b) Cadres du Siège

Le principe de répartition retenu des JRTT est le suivant :

Mois	06	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05
JRTT	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Cumul	1	2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Article 5 : Les Cadres du Siège (hors Cadres dirigeants)

L'article 17 de l'accord initial est ainsi modifié :

...

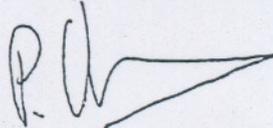
Les jours de RTT seront pris à raison de 1 par mois. Ils pourront être reportés d'un mois sur l'autre ou être groupés d'un commun accord entre le responsable hiérarchique et le salarié. Les jours de RTT seront planifiés au début de chaque trimestre, entre le Cadre et son responsable hiérarchique. Cette planification tiendra compte des cycles d'activité et des objectifs fixés au Cadre. Les jours de RTT ne pourront être accolés à des jours ou des semaines de congés payés. Toutefois, un ou des jours de repos RTT pourront suivre ou précéder un ou des jours de congés payés séparés par un dimanche ou un jour férié.

...

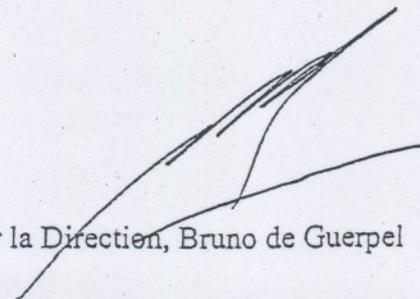
Article 6 : Dispositions finales

Le présent avenant sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Nanterre et au greffe du Conseil de Prudhommes.

Fait à Clichy, le 21 mars 2002



Pour la CGT, Philippe Coutanceau



Pour la Direction, Bruno de Guerpel

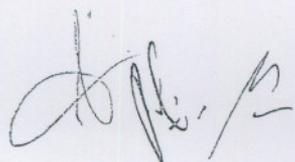
Fnac SA

Accord

de Réduction et d'Aménagement du Temps de Travail

Accord de Réduction et d'Aménagement du Temps de Travail

<u>Préambule</u>	<u>page 3</u>
<u>Chapitre I : Dispositions générales</u>	<u>page 4</u>
Art 1 : Champ d'application	page 4
Art 2 : Durée et conditions de mise en œuvre de l'accord	page 4
Art 3 : Cadre juridique	page 5
Art 4 : Commission paritaire de suivi de la durée du travail	page 5
<u>Chapitre II : Dispositions techniques</u>	<u>page 6</u>
Art 5 : Temps de travail effectif	page 6
Art 6 : Temps de travail annuel : calcul	page 6
Art 7 : Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes	page 7
Art 8 : La réduction du temps de travail et le travail temporaire	page 7
<u>Chapitre III: Les Employés et les Agents de Maîtrise</u>	<u>page 8</u>
Art 9 : La réduction du temps de travail par attribution de jours de repos RTT	page 8
Art 10 : L'organisation du travail et la prise des jours de repos RTT	page 8
Art 11 : Salariés à temps partiel	page 9
Art 12 : Rémunération	page 9
Art 13 : Heures supplémentaires	page 10
Art 14 : Travail le dimanche	page 10
Art 15 : Gestion des absences	page 10
<u>Chapitre IV : Personnel Cadre</u>	<u>page 11</u>
Art 16 : Les Cadres dirigeants	page 11
Art 17 : Les Cadres du Siège	page 12
<u>Chapitre V : Le contrôle du temps</u>	<u>page 14</u>
Art 18 : Comptabilisation des horaires	page 14
Art 19 : Comptabilisation des jours travaillés	page 14
<u>Chapitre VI : Emploi</u>	<u>page 14</u>
Art 20 : Effectif de référence	page 14
Art 21 : Nombre, nature et calendrier des embauches	page 14



Accord de Réduction et d'Aménagement du Temps de Travail

Entre

La Société Fnac SA, représentée par Monsieur Bruno de Guerpel, directeur du développement social,

Et

La CGT, représentée par Monsieur Philippe Coutanceau, délégué syndical,

La CFE-CGC, représentée par Monsieur André Dirr, délégué syndical,

Il est conclu un accord collectif d'entreprise en application des articles L 131-1 et suivants du Code du Travail ainsi que des dispositions de la Loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction du temps de travail.

PREAMBULE

Le présent accord collectif d'entreprise a pour objet de définir les règles et les modalités pratiques relatives à l'organisation du temps de travail de l'ensemble des salariés de la Société Fnac SA en retenant le principe de réduction du temps de travail à effet du 01 juin 2000.

Cette mise en œuvre de l'accord sera effective sous la réserve de la réalisation des conditions légales susceptibles de permettre le bénéfice des allègements prévus à l'article 19 de la Loi du 19 janvier 2000.

Ce principe de réduction du temps de travail qui conduira en même temps à la mise en œuvre d'une nouvelle organisation de l'entreprise, suppose que des modalités pratiques soient définies par catégorie de salariés.

Les parties signataires souhaitent ainsi :

- Mieux organiser le travail pour développer le niveau de service attendu par les clients, qu'ils soient internes ou externes ;
- Y associer les salariés en recherchant un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle ;
- Contribuer à l'objectif national en faveur de l'emploi en procédant à des embauches.

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés liés à la société Fnac SA par un contrat de travail à la date de signature de l'accord, ainsi qu'aux salariés embauchés postérieurement à sa signature.

Toutefois, les dispositions du présent accord ne s'appliqueront pas :

-aux salariés sous contrats de formation en alternance pour lesquels le décompte de leur temps de travail se fait sur une base hebdomadaire de 35 heures.

-aux Cadres dirigeants dont la nature des fonctions et les conditions de réalisation de leurs missions marquées par une très forte autonomie rendent non opérante l'évaluation quantitative du temps de travail.

Article 2 : Durée et conditions de mise en œuvre de l'accord

Le présent accord est conclu pour prendre effet le 01 juin 2000 et pour s'appliquer pour une durée déterminée de trois ans.

Au terme de cette période, soit le 31 mai 2003 et à défaut de dénonciation par l'une ou l'autre des parties par lettre recommandée avec accusé de réception notifiée au moins trois mois avant l'échéance précitée, le présent accord se poursuivra après son terme conformément aux dispositions de l'article L 132-6 du Code du Travail.

En cas de dénonciation, sous réserve du délai précité, le présent accord cessera de produire tout effet au 31 mai 2003.

En outre, le présent accord se substitue dès sa prise d'effet à tous autres modes d'organisation collective et de décompte du temps de travail résultant d'accords collectifs, d'usages ou de mesures générales de toute nature et des contreparties qui leur sont associées.

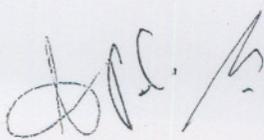
En conséquence, et uniquement aux deuxième et troisième paragraphe de l'article 25 « Durée du travail » de la convention d'entreprise, est substitué le texte suivant :

«La durée hebdomadaire contractuelle de travail –sauf dispositions particulières légales ou conventionnelles- est en moyenne sur l'année de 35 heures, sachant que la durée hebdomadaire légale est de 35 heures et que la durée maximale est fixée à 48 heures pour une semaine et à 46 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Cette durée contractuelle comprend un quart d'heure supplémentaire de réduction pris sur le temps de travail, pour déjeuner ».

De plus, le dernier paragraphe de l'article 26 « Heures supplémentaires » de la même convention est ainsi substitué :

«Les heures supplémentaires à 50% correspondent, sauf équivalences, aux heures hebdomadaires travaillées allant de la 44^{ème} à la 48^{ème} heure, et sont payées au taux majoré de 50%.»



Article 3 : Cadre juridique

Le présent accord est conclu dans le cadre de la Loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Par ailleurs, le dispositif mis en œuvre par cet accord et concernant notamment :

- la réduction du temps de travail,
- l'aménagement du temps de travail,
- les mesures financières accompagnant la réduction et l'aménagement du temps de travail,
- les créations d'emplois

constitue un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle. Les parties au présent accord reconnaissent enfin que celui-ci, au regard de l'intérêt de l'ensemble des salariés, met un dispositif globalement plus favorable que ceux pouvant exister à ce jour au sein de la Société.

Le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par la Loi.

Le présent accord sera déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre et en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Nanterre.

Article 4 : Commission paritaire de suivi de la durée du travail

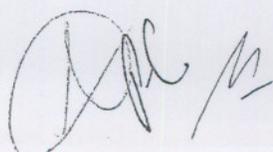
Les mesures adoptées doivent permettre une meilleure conciliation entre les impératifs économiques de la société et les aspirations des salariés.

Il est créé une commission paritaire de suivi de la durée du travail composée de deux représentants de la direction et de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires.

Cette commission paritaire de suivi de la durée du travail se réunit au moins deux fois par an afin d'analyser les effets de la réduction du temps de travail sur l'organisation du travail, l'activité et l'emploi. Les indicateurs et documents nécessaires à la tenue de ces réunions sont transmis avec la convocation. La réunion de cette commission paritaire n'est pas exclusive de l'information des représentants du personnel dans le cadre des prérogatives qui leur sont dévolues.

Cette commission paritaire sera installée au cours d'une première réunion, 3 mois après le début de mise en œuvre du présent accord, une deuxième réunion devant se tenir 3 mois après. Les premiers documents établis seront les suivants :

- bilan sur le contrôle du temps de travail
- volume des heures supplémentaires par service
- volume des heures dégagées par la réduction du temps de travail
- embauches découlant de la réduction du temps de travail
- éléments sur la prise des jours de réduction du temps de travail



CHAPITRE II : DISPOSITIONS TECHNIQUES

Article 5 : Temps de travail effectif

La définition du temps de travail effectif résulte des dispositions de l'article L 212-4 du Code du Travail : « la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles »

Dès lors, les heures effectuées par les salariés échappant de fait au pouvoir de direction de l'employeur ou les heures effectuées en dépassement de l'horaire normal du salarié ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif si elles n'ont pas été effectuées à la demande de l'employeur.

Seul le temps de travail effectif est retenu pour déterminer la durée du travail des salariés et le respect de la durée annuelle de référence.

En conséquence, ne sont notamment pas qualifiés de temps de travail effectif, les temps de repas, dans la mesure où les salariés peuvent vaquer librement à leurs occupations personnelles.

En ce qui concerne les temps de trajet, en faisant référence à la note N° 97-343 de la direction des relations du travail, le temps de trajet pour se rendre sur le lieu de travail et pendant lequel le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

En revanche, dès lors que le salarié est à la disposition de l'employeur et exécute une prestation, à sa demande, il y a lieu de considérer que ces temps de trajet sont des heures de travail effectif, peu important que cette prestation se réalise en dehors ou dans le cadre des heures de travail.

Article 6 : Temps de travail annuel – calcul

La durée effective de travail au sens de l'article L 212-4 du Code du Travail est fixée à une moyenne hebdomadaire de 35 heures, ce qui correspond à une durée annuelle calculée comme suit :

Nombre de jours dans l'année : 365 ou 366

-nombre de dimanches : 52

-nombre de jours de congés payés légaux (en jours ouvrables)

-nombre de jours fériés (en jours ouvrables)

= Nombre de jours ouvrables

Divisés par 6

= Nombre de semaines travaillées multiplié par l'horaire hebdomadaire de référence

= Durée annuelle de travail effectif.

Conformément aux dispositions de l'article L 212-8, la durée annuelle du travail effectif est plafonnée à 1600 heures.

A titre d'exemple, pour la période du 01 juin 2000 au 31 mai 2001, en tenant compte de la position des jours fériés, la durée annuelle de travail effectif ressort à :

$365 - (52 + 30 + 11) = 272/6$

$= 45,33 \text{ semaines} \times 35 = 1586,67 \text{ heures.}$

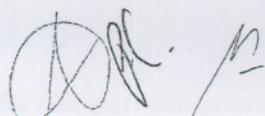
Article 7 : Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Afin de poursuivre la mise en œuvre des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans la Société est établi annuellement en application de l'article L 432-3-1 du Code du Travail.

Ce rapport soumis aux comités d'établissement ou à défaut aux délégués du personnel, fera l'objet d'un examen lors d'une réunion, ce qui pourra être l'occasion, si nécessaire, d'adopter les mesures permettant de faire cesser les situations de discrimination et d'établir un plan pour l'égalité professionnelle prévue par l'article L 123-4 du Code du Travail.

Article 8 : La réduction du temps de travail et le travail temporaire

La mise en œuvre d'un système de réduction du temps de travail et la nouvelle organisation qui en découlera visent à limiter autant que possible le recours aux travailleurs temporaires.



CHAPITRE III : LES EMPLOYES ET LES AGENTS DE MAITRISE

Article 9 : La réduction du temps de travail par attribution de jours de repos RTT

Les parties signataires conviennent de maintenir la durée contractuelle de travail à 37 heures (7,4 heures -7 heures et 24 minutes- par jour) et d'attribuer aux salariés Employés et Agents de Maîtrise à temps complet 14 jours ouvrés de repos au titre de la réduction du temps de travail.

La durée annuelle du travail sur l'année ne dépassera pas en moyenne 35 heures hebdomadaires et en tout état de cause ne sera pas supérieure à 1600 heures.

Article 10 : L'organisation du travail et la prise des jours de repos RTT

Une réduction du temps de travail par attribution de jours de repos RTT est un choix des parties qui s'accompagnera d'une réflexion sur l'organisation du travail.

Dans ce cadre, afin notamment de mieux prendre en compte la dimension « service à nos clients », une permanence sur une amplitude « 9 heures-19 heures » sera organisée dans les services qui le nécessiteront.

Les jours de repos RTT seront prioritairement planifiés sur des périodes de moindre activité permettant le travail sur des semaines de 4 jours (soit 29,6 heures -29 heures et 36 minutes-).

A titre exceptionnel, quelques semaines supplémentaires de 4 jours de travail pourront être programmées en compensation de semaines de travail de 6 jours (soit 44,4 heures -44 heures et 24 minutes-) nécessitées par les besoins du service. Elles seront en tout état de cause limitées à 3 par an.

Les jours de repos RTT permettront des semaines de travail de 4 jours. Les jours de repos RTT ne pourront être accolés à des jours ou semaines de congés payés.

Ils seront de préférence étalés sur l'année, cumulables jusqu'à 2 au cours du même mois.

Ils pourront aussi être groupés jusqu'à concurrence de 5 par an, une seule fois.

La moitié des jours de repos RTT sera prise au choix du salarié, l'autre moitié au choix du responsable. La planification sera faite d'un trimestre sur l'autre, un délai de prévenance de 7 jours étant garanti en cas de changement.

Article 11 : Salariés à temps partiel

légale du travail. Ils bénéficieront d'une réduction du temps de travail pour la durée dont bénéficient les salariés à temps complet.

Cette réduction du temps de travail pourra être organisée soit en heures, soit en jours. L'option retenue sera prise entre le salarié à temps partiel et son responsable dans les trois mois de la signature de l'accord.

A titre d'exemple, un salarié à temps partiel sur une base horaire contractuelle avant RTT de 30 heures par semaine aura le choix entre :

- Un contrat ramené à 28,38 heures (-28-heures et 23 minutes-)
- Le maintien du contrat à 30 heures et l'attribution de 11 jours de repos RTT.

Tout salarié à temps complet peut solliciter un emploi à temps partiel et inversement. Toute demande sera présentée par écrit par lettre recommandée ou remise contre décharge, et précisera la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre d'un nouvel horaire. Le responsable du salarié fera part de sa décision motivée par écrit dans le délai d'un mois à compter de la date de réception de la demande. Elle pourrait être refusée s'il y avait une absence d'emploi disponible dans la catégorie professionnelle du salarié ou s'il était impossible, au regard de l'organisation du service de mettre en place un emploi à temps partiel ou à temps complet.

Article 12 : Rémunération

La réduction de la durée du travail des salariés à temps complet à 35 heures en moyenne sur l'année s'accompagnera du maintien du salaire au niveau versé jusqu'alors.

Les salariés à temps partiel verront leur salaire maintenu.

Le maintien du salaire se fera par revalorisation du taux horaire.

La rémunération sera lissée afin d'éviter une variation de la paie en fonction de la programmation fixée pour la prise des jours de repos RTT.

Article 13 : Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires doivent être limitées à des situations exceptionnelles et répondre à un surcroît temporaire et ponctuel d'activité. Elles ne correspondent pas à un mode de gestion normale de l'activité de l'entreprise.

Les heures supplémentaires pourront être effectuées sans autorisation de l'inspection du travail dans la limite d'un contingent annuel fixé par décret, soit à la date de signature de l'accord à 130 heures par salarié.

Les heures supplémentaires seront rémunérées selon les modalités prévues par les textes en vigueur (article L 212-9 II du Code du travail)

Article 14 : Travail le dimanche

Lorsqu'un salarié doit travailler exceptionnellement le dimanche, ces heures sont travaillées en plus de l'horaire prévu et donnent lieu à double récupération ou double paiement. Un repos compensateur dominical s'y ajoute, pris dans la quinzaine qui précède ou qui suit ce dimanche travaillé.

Article 15 : Gestion des Absences

Pour les périodes d'absence pendant lesquelles le salaire est maintenu, la rémunération versée au salarié sera calculée à partir du salaire lissé, quelle que soit la programmation de prise de jours de repos RTT pendant ces périodes.

Article 17 : Les Cadres du Siège (hors Cadres dirigeants)

Compte tenu de l'activité et de l'organisation du Siège, les Cadres qui ne sont ni membres du Comité de Direction, ni Directeurs, ne sont pas soumis à l'horaire collectif, ont des horaires ou une durée du travail qui ne peuvent être prédéterminés, compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de leur degré d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ces critères légaux, à savoir le niveau des responsabilités, l'autonomie dans l'emploi du temps, l'impossibilité de prédéterminer les horaires font apparaître que l'ensemble des Cadres du Siège doivent bénéficier du même dispositif de réduction du temps de travail. De plus, ils relèvent tous de l'avenant Cadres de la convention collective nationale.

Ils ne sont pas tenus de respecter un suivi ou une organisation précise de leurs horaires de travail et ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L 212-1 et de l'article L 212-7 du Code du Travail. Les missions exercées requièrent une latitude et une souplesse d'organisation qui relèvent de leur initiative. Les Cadres devront, dans la mesure du possible, organiser leur temps de travail de façon à ne pas effectuer journalièrement une amplitude totale moyenne supérieure à l'amplitude d'ouverture au public des magasins.

Les Cadres bénéficient d'une réduction effective du temps de travail et les modalités de celle-ci sont adaptées à leur régime particulier d'organisation.

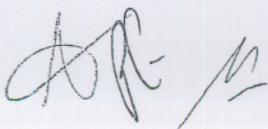
L'activité des Cadres sera organisée sur la base d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année qui donnera lieu à un avenant à contrat de travail, dans le mois suivant la signature de l'accord. La forfaitisation en jours de travail du temps d'activité des Cadres s'accompagnera d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de leurs missions. Cette rémunération sera lissée.

Le temps de travail des Cadres fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif et la réduction du temps de travail sera organisée en réduisant le nombre de jours travaillés par l'attribution de jours de repos supplémentaires dans l'année.

Le nombre de jours travaillés actuellement dans l'année est de 223, obtenu de la manière suivante:

Jours calendaires annuels :	365
Jours de repos légaux :	-52
Jours de repos hebdomadaires :	-46
Congés payés annuels :	-36
Jours fériés :	- 8
Jours travaillés avant réduction :	223
Jours de Réduction de Temps de Travail (RTT)	-6
Jours travaillés après RTT	217

Les parties conviennent de fixer le plafond maximum de jours travaillés à 217 par an à compter du 01 juin 2000. La période de référence pour l'appréciation de ce plafond court du 01 juin au 31 mai.



En contrepartie des organisations spécifiques attachées aux métiers du Siège, aux exigences induites par le développement du Groupe, tant en France qu'à l'étranger, il est attribué annuellement 5 jours de RTT supplémentaires, ramenant le nombre de jours travaillés à 212.

Les jours de RTT seront pris à raison de 1 par mois, hors période de congés payés. Ils pourront être reportés d'un mois sur l'autre sans pouvoir être groupés au-delà de 2. Les jours de RTT seront planifiés au début de chaque trimestre, entre le Cadre et son responsable hiérarchique. Cette planification tiendra compte des cycles d'activité et des objectifs fixés au Cadre. Les jours de RTT ne pourront être accolés à des jours de congés payés.

Le plafond annuel de 217 jours travaillés, apprécié en fin de période de référence, ne pourra être dépassé qu'à titre exceptionnel. Dans ce cas, le nombre de jours de dépassement devra être attribué au Cadre concerné sous forme de jours de repos dans les trois premiers mois de la période de référence suivante, soit avant le 31 août. Le nombre de jours réduit le plafond annuel de la période de référence au cours de laquelle ils sont pris.

Chaque journée d'absence non assimilée à un temps de travail effectif (par exemple maladie, congé d'ancienneté, congé de fractionnement, congés pour événements familiaux,...) viendra en déduction du nombre global de jours travaillés dans l'année.

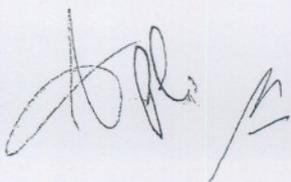
Exceptionnellement, un Cadre peut être amené à travailler le dimanche. Ce jour est alors compté comme un jour de travail. Cette journée de travail donne lieu à récupération. De plus, un repos de remplacement devra être pris dans la quinzaine qui précède ou qui suit ce dimanche travaillé.

Compte tenu de la spécificité attachée aux missions des Cadres et de l'absence d'encadrement de leurs horaires de travail, les parties considèrent que le respect des dispositions contractuelles et légales (notamment l'article L 220-1 du Code du Travail) sera suivi au moyen d'un système déclaratif, chaque Cadre remplissant le formulaire mis à sa disposition à cet effet.

Le Comité d'Entreprise sera tenu informé des conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés notamment l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des horaires et la charge de travail des salariés concernés.

L'activité étant planifiée par chaque Cadre, il lui est possible de prévoir la prise de ses congés payés. En conséquence, les reliquats antérieurs de congés payés devront être soldés à la fin de chaque période de référence.

En cas d'entrée ou départ d'un Cadre en cours d'exercice, une régularisation du trop perçu ou du complément à devoir sera établie en fin de période de référence.



CHAPITRE 5 : LE CONTROLE DU TEMPS

Article 18 : Comptabilisation des horaires (Employés et Agents de Maîtrise)

Un document affiché dans chaque service précise la programmation individuelle de l'horaire collectif.

La comptabilisation des horaires des salariés est individualisée. Un relevé d'heures individuel est mis en place. Il est obligatoire. Il est mensuel, complété par chaque salarié qui indique journalièrement son heure d'arrivée et son heure de départ. Le nombre d'heures supplémentaires éventuellement effectuées est explicitement indiqué et le salarié précise son choix entre le paiement ou la récupération. Les jours de repos RTT sont identifiés. Ce relevé d'heures est contresigné par le responsable hiérarchique.

Article 19 : Comptabilisation des jours travaillés (Cadres du Siège)

Pour les Cadres du Siège, il sera mis en place un relevé déclaratif des jours travaillés. A la fin de chaque mois, ce relevé sera signé par le Cadre et par son responsable hiérarchique et transmis à la Direction des Ressources humaines du Siège.

CHAPITRE VI : CONTRIBUTION EN FAVEUR DE L'EMPLOI

Article 20 : Effectif de référence

L'effectif pris en compte pour déterminer l'engagement d'embauches est l'effectif moyen CDI en équivalent temps plein des douze mois qui précèdent la date de signature de l'accord.

L'effectif moyen mensuel CDI équivalent temps complet de l'année 1999, hors pépinière et expatriés, ressort à 423,9 salariés.

Article 21 : Nombre, nature et calendrier des embauches

La réduction du temps de travail conduit à une nouvelle organisation du travail nécessitant des embauches. L'engagement de la société, hors pépinière et expatriés, est fixé à un minimum de 20 embauches CDI en équivalent temps complet.

Les embauches prises en compte dans l'engagement d'embauches seront réalisées sous forme d'embauches sous contrat à durée indéterminée.

L'entreprise procédera aux embauches dans les douze mois qui suivront la mise en œuvre de la réduction du temps de travail.

Fait à Clichy, le 30 mai 2000

Pour la CGT, Philippe Coutanceau

Pour la Direction, Bruno de Guerpel

Pour la CFE-CGC, André Dirr