



**CAISSE D'ÉPARGNE**  
LANGUEDOC-ROUSSILLON

## Accord sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail

---

**CAISSE D'ÉPARGNE DU  
LANGUEDOC-ROUSSILLON**

ME P G. GG ED AD

- 03 janvier 2001-

**SIGNATAIRES**

**ENTRE**

La Caisse d'Epargne du Languedoc-Roussillon dont le siège social est situé 254 rue Michel Teule à Montpellier représentée par M. Georges CARA en sa qualité de Président du directoire.

**d'une part,**

**ET**

- . L'organisation syndicale C.F.D.T. représentée par M Eric DUMAS, délégué syndical
- . L'organisation syndicale C.F.T.C. représentée par M Michel ESPANOL. délégué syndical
- . L'organisation syndicale C.G.C. représentée par M Daniel ARATA délégué syndical
- . L'organisation syndicale C.G.T. représentée par M Philippe GARRY délégué syndical
- . L'organisation syndicale F.O. représentée par M Gérard GALET délégué syndical
- . L'organisation syndicale S.U. représentée par M Pierre BOUNEAUD délégué syndical

**d'autre part.**

ME P G. GG f ED AG

## PREAMBULE

La Caisse d'Epargne Languedoc- Roussillon a engagé depuis le début de l'année des négociations sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail.

Dans un contexte de fortes évolutions tant externes qu'internes les parties ont souhaité doter l'entreprise de moyens de développement durables, le présent accord permettant de dégager pour chacune des 3 composantes : clients, agents et entreprise des options permettant notamment :

- de satisfaire les aspirations des collaborateurs sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail dans une logique de Groupe.
- De préserver la pérennité de l'entreprise notamment en ouvrant des voies au développement, en compensant la mise en place de l'aménagement et réduction du temps de travail par une politique d'embauche, permettant ainsi de répondre aux exigences de ses clientèles par l'amélioration de la qualité de ses offres et services bancaires.

ME PG. GB | ED AG

## ARTICLE 1 : CADRE JURIDIQUE

Le présent accord est conclu dans le cadre de la Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relatif à la réduction négociée du temps de travail. En particulier, cet accord recherche une validation majoritaire de ou des organisations syndicales ayant recueilli la majorité des voix exprimées aux élections professionnelles de janvier 2000.

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 le présent accord, au regard des intérêts de l'ensemble des salariés, met en place un dispositif globalement plus favorable que ceux pouvant exister à ce jour au sein de l'entreprise.

## ARTICLE 2 : DURÉE - RÉVISION - DÉNONCIATION

Le présent accord s'appliquera au 1<sup>er</sup> janvier 2001.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

### ARTICLE 2.1 - Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

. Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;

. Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;

. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues ;

. Les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient, soit à la date expressément prévue soit à défaut, à partir

NE B  
PG. GG ED h AD

du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

## **ARTICLE 2.2 - Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires adhérentes, et selon les modalités suivantes :

- . La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec AR à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée auprès de la Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle et au Secrétariat-greffe des Prud'hommes ;
- . Une nouvelle négociation devra être envisagée, à la demande de l'une des parties le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation ;
- . Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement ;
- . A l'issue de ces dernières, sera établi, soit un avenant ou un nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès verbal de clôture constatant le désaccord.

Ces documents signés, selon le cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus.

. Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue soit à défaut, le jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent ;

. En cas de procès verbal de clôture des négociations constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis (3 mois) fixé par l'article L. 132-8 alinéa 1 du Code du travail.

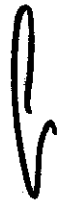

Passé ce délai, le texte de l'accord cessera de produire ses effets.

Pour l'application du présent article, sont considérés comme signataires d'une part l'employeur et d'autre part chaque organisation syndicale signataire ou y ayant adhéré,

## **ARTICLE 3 : CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés de l'entreprise présents et futurs.

Des modalités particulières d'application sont par ailleurs prévues pour une partie du personnel d'encadrement,

ME P6 GG  ED 

## ARTICLE 4 : DURÉE EFFECTIVE DE TRAVAIL

### **ARTICLE 4.1 – Réduction du temps de travail**

La durée effective de travail au sens de l'article L.212-4 du Code du travail est fixée à 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001, le temps de travail effectif est calculé sur une durée annuelle de 1600 heures par année civile.

### **ARTICLE 4.2 – Durée quotidienne du travail**

La durée quotidienne de travail effectif est limitée à 8,38 heures .

### **ARTICLE 4.3 – Repos quotidien**

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 12 heures consécutives.

### **ARTICLE 4.4 – Décompte du temps de travail**

Les responsables hiérarchiques doivent veiller au respect des heures de travail des salariés affectés à leur unité.

#### **4.4.1 Salariés soumis à un horaire collectif**

En application de l'article D. 212-18 du Code du travail, lorsque tous les salariés d'un service travaillent selon le même horaire collectif, un horaire établi indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail. Cet horaire daté et signé par la direction sera affiché et apposé de façon permanente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique.

#### **4.4.2. Salariés non soumis à un horaire collectif**

##### **Horaires individuels fixés par le salarié**

Lorsque tous les salariés d'un service disposent de la liberté de fixer individuellement leurs horaires de travail, ils disposent d'un horaire aménagé.

Ainsi les salariés des services du siège peuvent organiser leur répartition hebdomadaire de travail en fixant individuellement leur horaire. Pour pouvoir être accepté par le responsable hiérarchique, la proposition doit respecter :

une présence lors des plages fixes suivantes : 9 à 12 heures et 14 à 16 heures 45.

Une pause repas comprise entre 1 heure 15 et 1 heure 45.

Un aménagement des 1,60 heures restantes autour des plages d'horaires variables

NE PG GG ED V AG

suyvantes : 7 heures 45 à 9 heures, 12 à 12 heures 30, 13 heures 30 à 14 heures et de 16 heures 45 à 18 heures 30.

Pour bénéficier de cet aménagement chaque salarié propose à son responsable de service sa répartition hebdomadaire pour chaque jour de la semaine. Après validation, le salarié s'astreint à respecter ces horaires. Toute modification doit faire l'objet d'une demande auprès du responsable hiérarchique et ne peut être mise en œuvre qu'après validation.

Les plages des horaires, datées et signées par le représentant de l'entreprise seront affichées et apposées de façon permanente dans chaque Direction pour lesquelles ces horaires s'appliquent.

### Horaires individuels fixés par l'employeur

En application de l'article D. 212-21 du Code du travail, et sous réserve des dispositions particulières pour une partie de l'encadrement et du personnel itinérant, le temps de travail est décompté et contrôlé pour tout le personnel.

Ces horaires individuels seront applicables aux emplois suivants :

- Logistique : Chef de l'Atelier imprimerie, Chargé de Fabrication, Agent Technique de l'économat chargé de l'approvisionnement des agences, Responsable Service Travaux et Assistant Travaux, les Correspondants Sécurité.
- Ressources Humaines : Chargé de la Paie et des Informations Sociales.
- Secrétariat Général : Assistant de Direction, Adjoint à l'Assistant de Direction, Standard - Hôtesse d'Accueil
- Finances : Trésorier
- Production Bancaire : Responsables de Département et de Services, les Experts de niveau F
- Organisation & Informatique : Responsable Service Gestion du Référentiel Bancaire, Experts du système d'information et Experts du référentiel bancaire

Le contrôle de la durée du travail s'effectue à partir de documents types renseignés par le salarié faisant apparaître le temps de travail de chaque journée avec un récapitulatif hebdomadaire.

Ces documents sont communiqués par le salarié à son responsable qui dispose d'une semaine pour valider le temps de travail effectif.

Ces documents constituent des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié au sens de l'article L. 212-1-1 du Code du travail.

### Personnels itinérants :

Compte tenu des conditions d'exercice de leur mission, et en particulier de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps et du fait que leur durée de travail ne peut être prédéterminée, une convention de forfait annuel en heures, conformément à l'article L.212.15.3 du Code du travail, sera applicable aux emplois suivants :

- Contrôle Général : Vérificateurs
- Distribution : Responsable Distribution, les Chargés de Clientèle Marché des Professionnels, les Chargés de Clientèle Prescripteur Crédit Immobilier, Responsables Marché Collectivités Locales et assimilés.

ME PG GG ED R AD

Pour ceux-ci, il est mis en place dans le cadre de convention individuelle, un forfait annuel de 1600 heures, selon l'article L 212 15.3 grand II dernier alinéa du Code du Travail.

Les salariés concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel en respectant les jours de travail de leur unité et dans la limite d'une durée hebdomadaire de travail maximum : 38 heures.

Cette liste pourra être complétée en fonction de l'évolution de l'organisation de l'entreprise.

## ARTICLE 5 : MODALITÉS D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

### ARTICLE 5.1. Aménagement du temps de travail

#### 5.1.1. Dispositions générales

Pour l'ensemble du personnel les horaires de travail établis sur la base de 38 heures, sont répartis de manière différente soit sur 5 jours ouvrables de la semaine (Lundi au Vendredi) ou sur 4,5 jours ouvrables de la semaine (Mardi au Samedi midi)

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-9- II du Code du travail, la réduction de la durée du travail de l'ensemble du personnel sera organisée par l'attribution de jours ou de demi-journées de repos dans l'année.

#### *Détermination du nombre de jours de repos RTT*

Compte-tenu de l'horaire hebdomadaire de travail fixée à 38 heures, le nombre annuel de jours de repos susceptibles d'être pris est fixé à 13 jours qui s'ajoutent à la totalité des jours conventionnellement et statutairement non travaillés dans l'entreprise.

Avant l'accord ARTT	Rubriques	Après l'accord ARTT
104	Repos hebdomadaire	104
9	Jours fériés	9
29	Jours de congés	29
4	Jours de ponts	0
0	Jours de repos RTT	13
146	Total jours non travaillés	155
219	Nombre de jours travaillés	210

L'attribution des 13 jours annuels de repos RTT constitue la contrepartie de 210 jours de travail effectif selon l'horaire prescrit sur la période annuelle de référence.

Les années bissextiles, la durée annuelle fixée à 1600 heures devra être respectée, en conséquence le nombre de jours de repos RTT pourra être augmenté.

Pour les salariés embauchés ou qui quittent l'entreprise en cours d'année, les droits à jours de repos sont calculés au prorata temporis du temps de présence dans l'entreprise

NE P G GG ED V AD



au cours de l'année de référence.

Dans l'éventualité où, au cours de la période de référence, par application du calendrier de jours ponts ou de fermeture de l'entreprise, le salarié n'aurait pas acquis de jours de repos R.T.T. il bénéficiera du ou des jours de fermeture décidés par la direction.

### **5.1.2. Activités commerciales en agences**

Une nouvelle répartition entre les agences ouvertes du Lundi au Vendredi et celles ouvertes du mardi au Samedi midi sera présentée au comité d'entreprise pour avis avant la fin de l'année 2001. L'objectif de l'entreprise étant de proposer une complémentarité des agences tout en favorisant les ouvertures du Mardi au Samedi midi.

Cette présentation des jours d'ouverture des agences sera complétée par les horaires qui restent à priori inchangés par rapport aux pratiques actuelles mais sont susceptibles d'évoluer à l'intérieur d'une plage comprise entre 8 h et 18 h en particulier en fonction des pratiques de la concurrence.

La pause repas est maintenue à 1 h 30.

La répartition de la durée hebdomadaire sera organisée pour permettre une amplitude d'ouverture :

➤ de 35 heures pour la clientèle dans les agences de 3 personnes et plus. Les 3 heures restantes seront réparties pour faciliter la tenue d'un briefing du personnel de l'agence en début de journée (12 minutes par jour), les opérations de mise en place et de fermeture des caisses (20 minutes par jour), 20 minutes seront cumulées hebdomadairement et affectées à la réunion périodique d'agence.

➤ de 36 heures pour la clientèle dans les agences de moins de 3 personnes. Les 2 heures restantes seront réparties pour les opérations de mise en place et de fermeture des caisses (20 minutes par jour). 20 minutes seront cumulées hebdomadairement et affectées à la réunion périodique d'agence.

### **ARTICLE 5.2 – Prise des jours de repos R.T.T**

Les jours de repos R.T.T seront pris selon deux modes différents mais combinatoires :

- pour partie, selon un calendrier de jours de pont et de fermeture de l'entreprise
- le solde à la disposition des salariés devant être pris entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre.

#### **5.2.1 Jours de ponts et fêtes locales**

Les parties conviennent de considérer que seul l'article 2 de l'accord d'entreprise du 3 mars 1993 est devenu caduque du fait de la disparition du référent : le calendrier A.F.B.

Elles décident d'en reprendre l'esprit et d'y consacrer une partie des jours de repos R.T.T.

Un certain nombre de jours de repos R.T.T seront fixés collectivement par publication d'un

NE PG GG ED AG

calendrier des jours de ponts et de fermeture de l'entreprise proposé par l'employeur au Comité d'Entreprise pour avis, applicable aux salariés selon le mode de répartition de leur durée hebdomadaire du travail. Chaque année au cours de la réunion mensuelle de novembre l'employeur présentera au Comité d'entreprise pour avis, le calendrier des jours de ponts et de fermeture de l'entreprise pour l'année à venir et pour information le calendrier prévisionnel de l'année suivante.

En outre, à l'occasion de fête(s) locale(s) des décisions de fermeture d'agence(s) ou de services pourront intervenir. Les Directions en feront la demande auprès de la Direction des Ressources Humaines en début d'année qui informera les délégués du personnel (ou délégués syndicaux). Le(s) jour(s) de fermeture pour fête(s) locale(s) seront imputés sur les droits individuels de jours de repos R.T.T du salarié.

Dans l'éventualité où la communauté bancaire déciderait de réintroduire un calendrier de jours de ponts, les parties conviennent d'en analyser la portée et les conséquences. Elles se réservent la possibilité d'adosser le calendrier des jours de pont de l'entreprise à ce nouveau dispositif en affectant un certain nombre de jours de repos R.T.T.

En cas d'absence du salarié durant l'un de ces jours ainsi déterminés, le salarié sera considéré comme ayant bénéficié d'un jour de repos de RTT.

### **5.2.2 – Droits individuels**

Le solde du nombre de jours de repos R.T.T. sera affecté à un compteur individuel propre à chaque salarié. Ces jours de repos ainsi capitalisés, devront être pris par journées éventuellement cumulables ou demi-journées au plus tard avant le terme de l'année.

Dans un souci d'équité entre les deux répartitions du temps de travail pratiquées actuellement dans l'entreprise (lundi – vendredi) et (mardi – samedi midi), les salariés travaillant du mardi au samedi midi ne pourront prendre les jours de repos R.T.T par demi-journée que les mardis, mercredis, jeudis et vendredis, sauf pour le solde qui pourra être éventuellement pris le samedi matin.

Les absences non considérées par la Loi comme du temps de travail effectif, diminuent la durée annuelle, elles ont une incidence équivalente sur les droits à repos RTT.

Afin de simplifier le décompte, chaque jour d'absence, non considérées par l'article L 212.4 du code du travail comme temps de travail effectif et tel que défini à l'article 5.1, viendra diminuer les droits à repos RTT de l'équivalent de:  $(13 \text{ jours} - \text{Jours de ponts})/210$   
exemple : l'année N le salarié bénéficie de 3 jours de ponts, le coefficient est égal à :  $13 - 3/210 = 0.047619$ .

### **ARTICLE 5.3 – Application du présent dispositif sur l'année 2001**

Le présent dispositif est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2001.

Le calendrier de jours de pont pour l'année 2001 sera présenté pour avis au Comité d'Entreprise de décembre 2000 ou janvier 2001 et pour information celui de 2002.

ME PG GG h AD

**ARTICLE 6 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

Les heures supplémentaires accomplies à la demande de la hiérarchie au-delà de la 38<sup>ème</sup> heure doivent être explicitement formalisées et ouvrent droit à majoration de salaire ou à repos compensateur au choix du salarié conformément aux dispositions légales en vigueur.

**ARTICLE 7 : TEMPS PARTIEL****ARTICLE 7.1 - Définition**

Est considéré comme horaire de travail à temps partiel tout horaire inférieur à la durée légale et conventionnelle à savoir 35 heures hebdomadaires.

**ARTICLE 7.2 - Réduction du temps de travail**

Pour que les salariés à temps partiel disposent de la plus grande souplesse de choix, par rapport à une référence hebdomadaire de 38 heures, ils pourront soit :

- maintenir le pourcentage prévu à leur contrat de travail
- réduire le pourcentage prévu à leur contrat de travail.
- passer à temps complet, dans le cadre de la priorité d'accès aux emplois à temps complet qui seront créés et pour lesquels ils remplissent les conditions de qualification : leur rémunération sera traitée dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps complet.

Pour se faire, la Direction des Ressources Humaines adressera à chaque salarié travaillant à temps partiel un courrier de présentation et d'information avant la fin du mois de janvier 2001.

En retour les salariés devront déterminer leur choix avant la fin du mois de mars 2001.

Avant la fin mai 2001, la DRH formalisera pour les salariés concernés, les modifications contractuelles intervenues.

**ARTICLE 7.3 - Temps partiel choisi**

Les salariés ou nouveaux embauchés qui le souhaitent peuvent bénéficier en accord avec l'entreprise d'un horaire à temps partiel organisé sur l'année.

**ARTICLE 8 : CADRES****ARTICLE 8.1 – Cadres intégrés**

Les cadres intégrés bénéficient des dispositions du présent accord dans les mêmes conditions que les autres catégories de personnes.

ME P6 GG ED h AD

Sont concernés tous les cadres à l'exception des membres du directoire et des cadres autonomes ci-après déterminés.

### **ARTICLE 8.2 – Cadres dirigeants**

Les parties conviennent qu'il s'agit des membres du Directoire.

L'effectif de cette catégorie s'élève à 5 personnes à la date de signature du présent accord.

#### **■ Définition :**

Les parties constatent l'existence de cadres dirigeants, auxquels sont confiées des responsabilités ou une mission dont l'importance implique corrélativement une large indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ils sont titulaires d'un pouvoir réel de décision et d'un degré élevé d'autonomie et de responsabilité.

Ces cadres sont titulaires d'un contrat de travail qui définit globalement la fonction ou la mission qui leur est confiée, et prévoit qu'ils sont libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de leur temps pour remplir cette mission.

Ils bénéficient d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission, étant entendu qu'il ne peut être établi de relation entre le montant de cette rémunération et un horaire effectif de travail.

Ces cadres dirigeants ne sont pas soumis au régime légal de la durée du travail. Les autres dispositions du présent accord ou d'autres accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail ne leur sont pas applicables.

### **ARTICLE 8.3 – Cadres autonomes**

#### **■ Principe**

Les parties constatent que, compte tenu de l'activité et de l'organisation de l'entreprise, il existe une catégorie de cadres qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif de leur service ou de leur équipe, ou dont les horaires ou la durée du travail 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.

La liste des emplois concernés : Directeur du Réseau et du Marketing, Directeur du Secteur Public et Territorial, Directeur du Pole Immobilier, Directeurs d'Etablissements, Directeur du Marché des professionnels et des Associations, Directeur de la Communication, Directeur du Financement de la promotion Immobilière, Directeur du Contrôle Général et Inspection, Directeur de la Production Bancaire, Directeur des Affaires Générales, Directeur du Mécénat et de l'intérêt Général, Directeur des Moyens Généraux et de la Logistique, Directeur du Contrôle de Gestion, Directeur des Affaires Juridiques, Directeur du Contentieux, Directeur de la Gestion Financière, Directeur de la Comptabilité

ME P G. GG <sup>pb</sup> ED V AD

et Fiscalité, Directeur des Engagements du Groupe, Directeur du Financement Court Terme, Directeur de l'Organisation et de l'Informatique, Directeur des Ressources Humaines, Directeurs Adjoint d'Etablissement, Responsable du Département Contentieux Entreprises, Responsable Département Technique et Sécurité, Responsable Département Gestion du Personnel, Responsable Département Marché Professionnels, Responsable Département Applicatifs Bancaires, Responsable Cellule SLE.

Ils bénéficient d'une réduction effective du temps de travail selon les modalités spécifiques prévues par le présent accord.

### ■ **Modalités de réduction du temps de travail**

Les cadres "autonomes" répondant aux conditions définies ci-dessus bénéficient de la réduction du temps de travail, mais les modalités de celle-ci sont adaptées à leur régime particulier d'organisation.

Le temps de travail de ces cadres fait l'objet d'un décompte annuel en jours (ou demi-journées) 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.

Les parties conviennent de fixer un forfait de jours travaillés à 208 jours par an, à compter de l'année 2001.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Dans le cadre d'un travail réduit, à la demande du cadre, il pourra être convenu par convention individuelle, des forfaits portant sur un nombre de jours compris entre 100 et 197 jours.

Les cadres concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, en respectant un repos minimum quotidien de 12h00.

Le forfait de 208 jours ne pourra être dépassé qu'à titre exceptionnel. Dans ce cas, le nombre de jours de dépassement et des congés payés reportés, devra être attribués au cadre concerné sous forme de jours de repos dans les trois premiers mois de l'année civile. Le nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année au cours de laquelle ils sont pris.

### ■ **Organisation des jours de repos**

Le nombre de jours (ou de demi-journées) de repos sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année.

Dans le but d'éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés, ou la prise des jours de repos dans les toutes dernières semaines de l'année, il est convenu qu'un mécanisme de suivi sera mis en œuvre, associant le cadre concerné, son responsable hiérarchique et la direction des ressources humaines.

ME

PZ

GG

EB

ED

V

AG

Ce mécanisme permettra d'anticiper la prise des jours (ou des demi-journées) de repos, en fonction du nombre de jours travaillés depuis le début de l'année, des prévisions d'activité, des congés payés ou des absences prévisibles...

L'organisation des prises des jours ou des demi-journées de repos variera selon les nécessités d'organisation du service.

Les dates de prise des jours (ou des demi-journées) de repos seront proposées par le salarié à son responsable hiérarchique, 15 jours au moins avant la date envisagée (possibilité de prévoir un planning prévisionnel sur une période donnée, trimestre, semestre).

#### ■ **Traitement des absences**

Chaque journée ou demi-journée d'absence non assimilée à du temps de travail effectif par une disposition légale, réglementaire, conventionnelle ou statutaire, s'impute proportionnellement sur le nombre global de jours travaillés dans l'année

#### ■ **Modalités de décompte des jours travaillés**

Compte tenu de la spécificité de la catégorie des cadres autonomes, et de l'absence d'encadrement de leurs horaires de leur travail, les parties considèrent que le respect des dispositions contractuelles et légales (notamment de la limite du nombre de jours travaillés et du repos de 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.

A cet effet, il est mis en place, une commission du Comité d'Entreprise comportant notamment les représentants des cadres et qui sera chargée de vérifier les conditions d'application des dispositions ci-dessus énumérées et de s'assurer que la charge de travail des salariés concernés est compatible avec ce forfait annuel. Cette commission établira une fois par an, un compte rendu qui sera présenté en séance plénière du comité d'entreprise.

## ARTICLE 9 : CONGÉS PAYÉS ET "ANNUALISATION"

### ARTICLE 9.1 – Calcul du droit à congés payés

L'introduction des jours de repos R.T.T apprécié sur l'année civile et la période légale de référence des congés conduisent les parties à simplifier les deux mécanismes pour une meilleure lisibilité en adoptant une seule et unique période de référence :

**1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre** et en optant pour une seule et même règle de décompte des jours pris.

ME P. G. GG ED AD

**ARTICLE 9.2 – Calcul des congés payés des salariés à temps partiel**

Ils bénéficient de droits identiques aux salariés travaillant à temps plein. Seul le décompte des jours pris (congés, jours de repos R.T.T, jours de ponts) sera dirigé par le pourcentage correspondant à leur temps de travail. Ex : un salarié travaillant à temps partiel 80% se verra décompter pour chaque semaine de congés prise l'équivalent de 5 jours.

Cette pratique permet de garantir l'équité entre salariés travaillant à temps plein et salariés travaillant à temps partiel.

Les jours de pont dont bénéficieront les salariés à temps partiel seront décomptés de la même manière.

**ARTICLE 9.3 - Congés pour ancienneté**

Par analogie, la date d'appréciation de l'ancienneté prévue à l'article 55 bis du statut du personnel est modifiée par accord d'entreprise, l'ancienneté s'appréciera au 31 décembre.

Tous les salariés qui auraient bénéficié d'un jour d'ancienneté au 31 mai de l'année N se verront créditer d'un jour de congé d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N à prendre avant la fin de l'année N.

**ARTICLE 9.4 – Prise des congés payés**

Les salariés ont la possibilité de prendre, sans préjudice des articles L 223-7 et L 223-8 du Code du travail, les jours de congés dès l'ouverture des droits.

Principe général : Ainsi les congés acquis l'année N peuvent être pris au fur et à mesure de leur acquisition l'année N et au plus tard au cours de l'année N+1. Le nombre maximum de jours de congés payés susceptibles d'être pris, sans aucune incidence sur le calcul des jours de repos RTT, qu'ils le soient au titre de la période de référence échue et de la période de référence en cours, ne peut excéder 29 jours.

Une semaine entière de congés et/ou de jours de repos R.T.T. est décomptée pour 5 jours quelle que soit la répartition du temps de travail effectuée par le salarié.

Pour les salariés travaillant le samedi matin, seul le solde cumulé des jours de congés équivalent à une demi-journée pris le samedi matin sera décompté comme une demi-journée.

Au cours de l'année, la prise des jours de congés, dans le respect de l'article L 223-7 du code du travail, est organisée ainsi :

- Congé principal : la période du congé principal est fixée du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, au cours de cette période les salariés doivent écouler à minima 20 jours entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 septembre.
- Vacances scolaires février, Printemps, Toussaint ou fin d'année : Les salariés qui

ME P.G. GG B ED h AD

en feront la demande pourront utiliser les droits à congés payés et/ou jours de repos R.T.T restant pendant les vacances de février, Printemps, Toussaint ou Fin d'année, dans la limite maximum de 10 jours par an.

Si les nécessités de services le permettent, les salariés qui en font la demande pourront bénéficier d'une prise de jours supplémentaires pendant ces périodes de vacances.

- Les jours R.T.T affectés au compteur individuel du salarié et le solde des droits à congés payés doivent être pris sur les périodes s'étendant du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril et du 1<sup>er</sup> octobre au 31 décembre.

### **ARTICLE 9.5 – Période transitoire**

Cette période transitoire concerne l'année 2001, année de mise en place de la nouvelle période de référence.

En 2001, à titre exceptionnel pendant cette année transitoire, le nombre de jours de congés payés susceptibles d'être pris, dans les conditions définies à l'article 10.4, sans aucune incidence sur le calcul des jours de repos RTT est équivalent à : 9 11

#### 1<sup>ère</sup> hypothèse sans incidence sur les jours de repos RTT :

■ au solde des droits à congé acquis au cours de la période 1<sup>er</sup> juin 1999 au 30 mai 2000 , dans une fourchette comprise entre 14 jours et 11,5 jours.

Et

■ les droits libérés au 1<sup>er</sup> janvier 2001 pour la période du 1<sup>er</sup> juin au 31 décembre 2000 (maximum 17,5 jours)

#### 2<sup>ème</sup> hypothèse sans incidence sur les jours de repos RTT :

■ au solde des droits à congé acquis au cours de la période 1<sup>er</sup> juin 1999 au 30 mai 2000 , présentant un solde égal ou inférieur à 11 jours.

Et

■ les droits libérés au 1<sup>er</sup> janvier 2001 pour la période du 1<sup>er</sup> juin au 31 décembre 2000 (maximum 17,5 jours)

plus

■ les droits de la période de référence en cours, au fur et à mesure de leur acquisition.

A condition que le nombre de jours de congés utilisés soit égal au maximum à 29 jours.

#### 3<sup>ème</sup> hypothèse sans incidence sur les jours de repos RTT :

■ les droits libérés au 1<sup>er</sup> janvier 2001 pour la période du 1<sup>er</sup> juin au 31 décembre 2000 (maximum 17,5 jours)

et

■ les droits de la période de référence en cours, au fur et à mesure de leur acquisition.

A condition que le nombre de jours de congés utilisés soit égal au maximum à 29 jours.

no PG GG ED h AD



## ARTICLE 10 : ÉGALITÉ 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 au comité d'entreprise est établi en application de l'article L. 432-3-1 du Code du travail.

Le rapport annuel obligatoire, pourra être l'occasion, si nécessaire, d'adopter les mesures permettant de faire cesser les situations de discrimination et d'établir le plan pour l'égalité professionnelle prévue par l'article L. 123-4 du Code du travail.

## ARTICLE 11 : EMPLOIS

Les parties conviennent de consacrer les aides de l'état, telles que publiées au Journal Officiel du 29 mars 2000, à l'embauche.

Cette embauche contribuera à augmenter les effectifs de la Distribution .

Une opération de recrutement sera réalisée dans les 6 premiers mois de l'année 2001 :  
20 postes dans la Distribution  
8 postes dans les services internes.

Les modalités de ce recrutement seront présentées pour avis au Comité d'entreprise et auront pour effet de recruter 28 salariés en CDI qui réduiront a due concurrence le nombre de CDD.

La compensation des départs de l'entreprise, hors détachement, est maintenue jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2003 et servira à augmenter les effectifs de la Distribution .

➤ Entre le 1<sup>er</sup> mars et le 30 juin 2001, l'employeur s'engage à embaucher l'équivalent de 53 salariés Temps Plein, déduction faite de l'accroissement du temps de travail des salariés à temps partiel qui auraient choisi d'accéder aux emplois créés à temps plein.

Ce recrutement est réparti ainsi :

■ 20 embauches (maximum l'équivalent de 10 ETP) seront réalisées sous forme de contrat d'alternance. Les conditions de création : modalités de recrutement, durée du parcours, cursus de formation, rémunération, modalités d'alternance seront débattues au sein de Commission Emploi-Formation et le projet global sera soumis à l'avis du Comité d'Entreprise.

■ Au maximum, 43 salariés en contrat à durée déterminée.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2002 l'équivalent de 30 contrats à durée déterminée seront remplacés par 30 contrats à durée indéterminée. Les modalités de ce recrutement seront présentées pour avis au Comité d'Entreprise.

➤ Entre le 1<sup>er</sup> mars et le 30 juin 2002, l'employeur s'engage à embaucher l'équivalent de 34 salariés Temps Plein.

Ce recrutement est réparti ainsi :

■ 20 embauches (maximum l'équivalent de 10 ETP) seront réalisées sous forme de

ME PG GG B ED | AD

contrat d'alternance, selon les conditions définies ci-dessus.

■ 24 salariés en contrat à durée déterminée.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2003 l'équivalent de 30 contrats à durée déterminée seront remplacés par 30 contrat à durée indéterminée. Les modalités de ce recrutement seront présentées pour avis au Comité d'Entreprise.

## ARTICLE 12 : INCIDENCES SUR LES RÉMUNÉRATIONS

La réduction du temps de travail s'effectue sans réduction des rémunérations.

## ARTICLE 13 : SUIVI DE L'ACCORD

L'application du présent accord d'entreprise sur l'A.R.T.T sera suivie par une commission constituée à cet effet.

### ARTICLE 13.1 – Composition

La commission sera composée des représentants syndicaux, dans la limite de 2 représentants par organisation syndicale signataire ou adhérente et de 5 représentants de la direction.

Elle pourra s'adjoindre, en fonction de l'ordre du jour, des représentants des différents services chargés de mettre en œuvre la réduction du temps de travail.

### ARTICLE 13.2 – Mission

La commission sera chargée de suivre l'état d'avancement de la mise en œuvre et notamment de :

- ▶ la réalisation des recrutements
- ▶ en proposant des mesures d'ajustement au vue des difficultés rencontrées.
- ▶ l'évolution des listes des emplois des cadres autonomes et des salariés non soumis à l'horaire collectif

### ARTICLE 13.3 – Réunions

Les réunions seront présidées par un membre du Directoire ou son représentant.

Il devra prendre l'initiative de convoquer la commission de suivi selon les échéances prévues.

Elles pourront avoir lieu de façon exceptionnelle à l'initiative d'une ou des organisations

MS P6 GG <sup>PS</sup> ED ✓ AD

syndicales signataires.

A compter de la date de mise en application de l'accord, des rencontres mensuelles seront prévues sur toute l'année 2001, hors mois d'août.

A compter de 2002, une réunion semestrielle sera organisée.

A la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2003, les domaines de mission de la commission seront transférés au Comité d'entreprise.

#### ARTICLE 14 : PUBLICITÉ - DÉPÔT DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé par l'entreprise en 5 exemplaires, auprès de la DDTEFP de l'Hérault.

Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil des prud'hommes de Montpellier.

Mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage de la direction et une copie sera remise aux délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Fait à Montpellier  
Le 3 janvier 2001

Georges CARA



Eric DUMAS



Michel ESPANOL



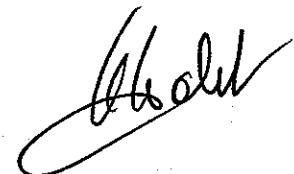
Daniel ARATA



Philippe GARRY



Gérard GALET



Pierre BOUNÉAUD

