

AVENANT A L'ACCORD DU 04 MARS 1999

PREAMBULE

Dans le cadre de la législation initiale, l'accord du 04 mars 1999 distinguait :

- Les cadres soumis à un forfait sans référence horaire, au vu de leurs responsabilités, de leur indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps.
- Les autres cadres (C, A1, A2, PI, PII, PIIIA) qui ne font pas partie de la population précédente, mais pour lesquels il n'est pas possible d'appliquer strictement l'horaire collectif de travail. Pour ceux-ci, il était instauré un régime de forfait à horaire défini, en raison de leur niveau de responsabilités et de leur autonomie.

L'accord, dans son article 7.1, précisait déjà que pour cette catégorie, l'orientation vers une mesure du temps exprimée en nombre de journées ou de demi-journées travaillées serait plus appropriée.

Par la suite, la loi du 19 janvier 2000 et l'accord de la métallurgie du 29 janvier 2000 concrétisent cette orientation, par l'institution d'un forfait en jours.

Les organisations syndicales et l'entreprise ont choisi d'envisager par la négociation les adaptations qui s'avèreraient utiles et nécessaires. Elles se sont rencontrées lors de plusieurs réunions les 10 et 25 mai 2000 et 15 juin 2000 pour envisager ces évolutions.

A la suite de ces rencontres, les organisations syndicales ont choisi de maintenir les dispositions mises en place initialement et de les compléter des nouvelles dispositions concernant le décompte du temps de travail en jours pour les cadres C, A1, A2, PI, PII, PIIIA, PIIIB, PIIIC. Le présent avenant vient en conséquence préciser les conditions définies antérieurement.

Elles ont convenu ce qui suit :

1. LE PERSONNEL D'ENCADREMENT

En raison du niveau de responsabilité et de l'autonomie que les cadres possèdent dans l'organisation de leur travail, les parties signataires reconnaissent que le suivi individuel des horaires de travail des cadres est difficile et peu adapté. En effet, la notion de temps de travail n'est pas suffisante pour mesurer l'activité attachée à leur fonction ou à leur mission.

cc
PB J.G
JLV AS

Les responsables en charge d'organiser le travail des cadres veilleront, à la mise en place de structures adaptées, à une meilleure répartition des missions au sein des équipes, à l'intérieur de la période de travail et à limiter la fréquence et l'importance des déplacements dans les conditions prévues dans l'accord initial du 04 mars 1999 à l'article 2.7. De même ils veilleront en particulier à fixer les réunions de travail dans les horaires de journée de l'établissement.

Des mesures spécifiques doivent être mises en place selon la nature des fonctions et responsabilités qui sont confiées aux cadres. Dans cette optique, la référence à une mesure du temps exprimée en nombre de journées ou de demi-journées travaillées est plus adaptée en ce qui concerne le calcul de la durée du travail.

Il convient de distinguer les cadres soumis à un forfait sans référence horaire, et donc exclus de ce fait de la législation relative à la durée du travail, des cadres pour lesquels il n'est pas possible d'appliquer strictement l'horaire collectif de travail.

Pour ces derniers, il est institué deux types de forfaits, tels que prévus à l'article L.212-15-3 du Code du Travail.

Pour certains mensuels employés à des métiers très spécifiques incompatibles avec un suivi des horaires par l'employeur, la possibilité sera offerte de bénéficier du forfait annuel en heures (ex : Style, Activités sport, Relations extérieures...).

Les parties signataires conviennent que l'instauration de ces forfaits n'est que la formalisation d'une situation existante. De ce fait, elles reconnaissent que les rémunérations des salariés concernés intègrent déjà le volume d'heures supplémentaires pris en compte dans la détermination du forfait.

2. LES FORFAITS APPLICABLES

Un avenant au contrat de travail formalisera le régime de forfait applicable à chaque cadre selon les dispositions suivantes :

2.1 : Le forfait sans référence horaire

Les cadres classés IIC dans la convention collective nationale du 13 mars 1972, sont exclus des dispositions relatives au suivi des horaires, ainsi qu'au décompte et au paiement des heures supplémentaires.

En raison de l'autonomie et de la capacité de délégation attachées à leur fonction, ainsi qu'au niveau de leurs rémunérations, comme, pour certains de l'autonomie résultant de leur grande expertise et de l'indépendance qui s'y attache dans la prise de décision, les cadres IIC adhèrent, par avenant individuel au contrat de travail, à une convention de forfait sans référence horaire.

Cette convention de forfait sans référence horaire pourra être appliquée à certains cadres position IIIB et IIIA, par accord individuel, au vu des fonctions exercées dans les conditions fixées par la loi et l'accord de branche.

En contrepartie, ils bénéficieront des jours de congé et de formation, tels que décrits aux chapitres 5 et 6 de l'accord du 04 mars 1999.

cc
PB JG
JLV AS

2.2 : Les deux autres régimes de forfait

La loi, dans le cadre de la réduction du temps de travail à 35 heures, fixe un montant de 1600 heures de travail effectif par année civile. Compte tenu de cette disposition d'une part, et de l'autonomie de cette catégorie d'autre part, il est institué deux types de forfaits tels que prévus à l'article L.212-15-3 du Code du Travail.

L'application des deux types de forfaits s'effectuera de manière à permettre une cohérence au sein d'une même entité de travail, compte tenu de l'activité et du métier à partir des développements qui suivent.

L'adhésion individuelle au régime de forfait applicable à chaque cadre sera formalisée par un avenant individuel au contrat de travail selon les dispositions prévues dans le présent article. Pour le cadre qui n'adhérerait pas à l'avenant au contrat de travail qui lui sera proposé, les parties conviennent qu'il bénéficiera de la réduction du temps de travail dans le cadre d'un horaire défini, dans les conditions prévues par l'accord du 04 mars 1999.

a) Le forfait en jours

La loi et les dispositions conventionnelles prévoient désormais le décompte en jours du temps de travail des cadres lorsque la durée du travail ne peut être prédéterminée quotidiennement. Le travail de ces cadres est évalué sur des prestations globales et des résultats, 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. Il est précisé que ce forfait jours s'inscrit dans le cadre annuel défini au présent chapitre.

En application de ces dispositions, il est institué un forfait en jours dont les modalités seront conformes aux articles 14.2 et 14.3 de l'accord du 29 janvier 2000 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, compte tenu des aménagements apportés dans le présent avenant concernant la population concernée (C, A1, A2 PI, PII, PIIIA, PIIIB, PIIIC), ainsi que le décompte des jours prévu au paragraphe 2.3.

Il sera applicable aux cadres non concernés par les articles 2.1 (sans référence horaire) et 2.2.b (forfait en heures) du présent avenant.

Lors des différents échanges, il est en effet apparu que de par la nature des activités, le forfait jours correspond principalement aux métiers de la conception, des études, du commerce et des fonctions supports compte tenu de la nature même de ces activités.

Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours non travaillés par celui-ci, au titre des repos hebdomadaires, des jours fériés, des jours de congés légaux et des jours de réduction d'horaire auxquels il peut prétendre, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 217 pour une année complète de travail. Il conviendra de déduire de ces 217 jours, les jours tels que référencés à l'article 2.3 du présent accord.

La période de référence sera l'année civile.

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 nationaux auxquels le salarié ne peut prétendre.

CC

PK J.G JLV AS

Ainsi, ce forfait permettra de décompter les jours de repos hebdomadaires, les jours fériés, les jours de congés légaux, ainsi que 11 jours non travaillés au titre de la réduction du temps de travail tels que définis au chapitre 5 de l'accord du 04 mars 1999. Ces droits sont acquis à raison d'un jour par mois (excepté pendant les périodes de congés annuels), utilisables suivant les modalités prévues par l'accord précité.

Les jours de congés principaux seront gérés dans le cadre de la gestion habituelle des congés.

Le personnel s'inscrivant dans le cadre du forfait jours pourra bénéficier des modalités du compte personnel prévues dans l'accord du 04 mars 1999. Le plafond du forfait sera augmenté à concurrence du nombre de jours placés sur ce compte.

Le décompte des journées travaillées pourra s'effectuer par demi-journées.

Cependant, le personnel concerné étant autonome du fait des responsabilités exercées, il pourra gérer avec souplesse ses journées de travail en maîtrisant l'amplitude ainsi que les heures de début et de fin des journées pour mieux accomplir les missions et les adapter aux nécessités de l'activité du moment.

Le décompte en jours de la durée du travail des cadres ne modifie pas la prise de repos journaliers et hebdomadaires conformément à la législation en vigueur.

Au cours de l'entretien annuel, le point sera fait sur les missions demandées, les objectifs et l'amplitude des journées travaillées.

Le suivi des jours travaillés sera réalisé mensuellement au regard des bordereaux de congés, ainsi que des états visés par la hiérarchie pour les journées ou demi-journées supplémentaires travaillées les jours habituellement non ouvrés. Ainsi, chaque cadre disposera au mois le mois d'un état de sa situation personnelle.

b) Le forfait en heures

L'horaire de travail hebdomadaire est fixé à 38h30. Les cadres concernés bénéficieront d'un forfait à horaire défini.

Leur rémunération intégrera un certain volume d'heures supplémentaires. En effet, la rémunération des salariés concernés par ce forfait intègre, dans la limite du contingent légal, un nombre moyen d'heures supplémentaires égal à 2h30 par semaine, afin d'établir la durée du travail à 1600 heures au plus sur l'année.

L'entreprise s'assurera que ce nombre moyen d'heures supplémentaires, égal à moins de 6 % de la durée du travail du personnel d'encadrement, n'a pas pour effet de porter les rémunérations à un niveau inférieur à celui fixé par les minima hiérarchiques conventionnels, majorés des 15 %.

Il est rappelé que les cadres bénéficient d'un temps de pause de 1h45 minutes par semaine, comme l'ensemble des autres catégories de personnel, ainsi que de 11 jours non travaillés au titre de la réduction du temps de travail tels que définis dans l'accord du 04 mars 1999, équivalant à 1h45 minutes par semaine.

En conséquence, pour ces catégories de cadres, le forfait, en moyenne hebdomadaire, ne devra pas excéder 41 heures.

CC
J.G. JLV AS

En cas de dépassement de ce seuil moyen de 41 heures, dans le cadre de l'annualisation, en accord avec la hiérarchie, les heures travaillées donneront lieu à versement dans le compte individuel.

Ce forfait à horaire défini pourra, sous certaines conditions, être appliqué à certains salariés mensuels employés dans des métiers très spécifiques, pour lesquels les horaires collectifs de travail semblent mal adaptés. L'application de ce forfait se fera, alors, au cas par cas, et donneront lieu aux ajustements qui s'imposeront en raison de l'évolution des missions.

Examinant les domaines d'application privilégiés du forfait en heures, les parties ont souligné qu'il était adapté à la situation des cadres lorsqu'ils accompagnent directement des salariés en horaire d'équipes y compris lorsqu'ils sont en charge des fonctions techniques.

Le suivi des heures travaillées sera réalisé mensuellement. Chaque cadre disposera au mois le mois d'un état de sa situation.

2.3 : Déduction des jours de congés individuels

Les cadres bénéficiant des deux types de forfait se verront appliquer les dispositions prévues par les accords en vigueur et conventions collectives territoriales concernant les jours d'ancienneté, les jours pour événements familiaux et les jours fériés locaux.

3. ORGANISATION DU TRAVAIL DES CADRES

3.1 : Organisation du travail

La planification des congés et des jours travaillés s'inscrit dans le cadre général de l'organisation et de l'aménagement du temps de travail, en particulier des accords annuels sur le calendrier du temps de travail et des conditions de fixation des dates de congés par l'employeur. Dans ce cadre, une planification indicative doit être établie individuellement en début d'année, pour éviter tout report d'une année sur l'autre.

Les dates retenues, en particulier celles pour les congés d'été, pourront être modifiées moyennant le respect d'un délai de prévenance suffisant soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Pour les personnes dont l'organisation du travail s'inscrit dans le cadre du forfait en jours, un point formalisé sera fait sur la définition des missions demandées, les objectifs et l'amplitude des journées travaillées à l'occasion de l'entretien annuel. Une attention particulière sera portée sur la charge de travail et l'amplitude des journées d'activité de façon à ce qu'elles restent raisonnables et qu'elles assurent une bonne répartition dans le temps de travail de l'intéressé.

3.2 : Gestion du temps

Les cadres, au regard de la charge de travail, des nécessités du service, détermineront en liaison avec la hiérarchie les horaires de travail les mieux adaptés.

cc
PB J.G. JLV AS

Les responsables veilleront à la mise en place de structures adaptées, à une meilleure répartition des missions au sein des équipes, à l'intérieur de la période de travail et à limiter la fréquence et l'importance des déplacements. Ils s'attacheront en particulier à fixer les réunions de travail dans les horaires de journée de l'établissement.

Une Charte relative à la gestion du temps de travail est établie par la Direction du Groupe. Elle comporte les meilleures pratiques à mettre en œuvre afin de maîtriser le temps de travail des ingénieurs et cadres.

Cette Charte constitue un engagement de la Direction et de la hiérarchie à appliquer les règles et à mener les actions nécessaires pour l'organisation et la maîtrise du temps de travail des cadres. Dans chaque Direction, les cadres seront associés à l'élaboration et à la mise en œuvre des plans d'action en tenant compte des particularités locales.

3.3 : Cadres A2, A1 et C

Les Cadres A2 et A1, et les Cadres C (groupe clos), adhérant par signature de leur avenant au contrat de travail aux forfaits précités, bénéficient de l'ensemble des dispositions de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie.

4. DISPOSITIONS FINALES ET CLAUSES JURIDIQUES

4.1 : Complément aux dispositions antérieures de l'accord du 04 mars 1999

Le présent avenant reprend et complète les dispositions antérieures de l'accord du 04 mars 1999. Il exprime les dispositions applicables de façon spécifique au personnel d'encadrement, lesquelles se substituent aux dispositions antérieures qui lui seraient contraires.

4.2 : Date d'entrée en vigueur

Les modifications prévues par le présent avenant recevront effet à compter du 1^{er} janvier 2001.

4.3 : Suivi

Dans le but de préparer les conditions optimales de mise en place de ces nouvelles dispositions et d'en garantir l'application, les parties signataires conviennent de se rencontrer pour des échanges périodiques au niveau des établissements et des grandes Directions concernant l'application de ces dispositions. Au niveau central, les parties signataires conviennent de se rencontrer pour faire un bilan annuel portant notamment sur les échanges locaux précités ainsi que sur l'application de l'Accord et de la Charte, à partir d'éléments indicatifs et mesurables.

ce
RB J.G
JLV AB

4.4 : Clause de sauvegarde

Au cas où des dispositions légales nouvelles ayant une incidence sur les dispositions du présent avenant viendraient à intervenir, les parties signataires conviennent de se rencontrer pour en examiner les conséquences.

Le présent avenant pourra faire l'objet de modifications si certaines de ses dispositions se trouvaient en contradiction avec de nouvelles dispositions légales ou conventionnelles.

4.5 : Dépôt Publicité

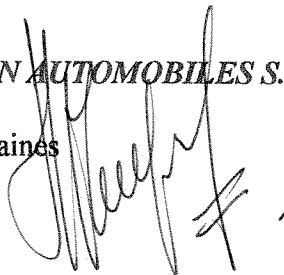
Le présent avenant sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi ainsi qu'au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 26 juin 2000

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.

Jean-Luc VERGNE

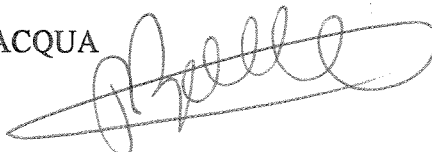
Directeur des Relations et Ressources Humaines



Pour les Organisations Syndicales

CFDT - Monsieur BOTTAZZI

CFE/CGC - Monsieur BEVILACQUA



CFTC - Monsieur BANTZE

CGT - Monsieur MOREAU

CGT/FO - Monsieur SEFTEN



SIA - Monsieur GIMET



CAT - Monsieur COMPAIN



LISTE DES ETABLISSEMENTS PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.

ETABLISSEMENTS	Adresse	Code SIRET	Code APE
SOCHAUX	57, av du Général Leclerc - 25600 SOCHAUX	542-065-479-00140	341 Z
MULHOUSE	Route de Chalampé, Ile Napoléon - 68071 MULHOUSE	542-065-479-00272	341 Z
RENNES LA JANAIS	Route de Nantes, BP 7 - 35131 CHARTRES DE BRETAGNE	542-065-479-00181	341 Z
POISSY	45 rue J.P. Timbaud - 78307 POISSY	542-065-479-00322	341 Z
AULNAY	Boulevard André Citroën, BP 13 - 93600 AULNAY SOUS BOIS	542-065-479-00348	341 Z
TREMERY	ZLE d'Ennery, BP 84 - 57302 HAGONDANGE	542-065-479-00686	341 Z
VESOUL	24 avenue d'Echenoz, BP 39 - 70001 VESOUL CEDEX	542-065-479-00280	341 Z
VELIZY	Route de Gisy - 78943 VELIZY VILLACOUBLAY	542-065-479-00215	341 Z
NEUILLY SUR SEINE	62 Bd Victor Hugo - 92208 NEUILLY SUR SEINE	542-065-479-00116	341 Z
CHARLEVILLE	ZI des Ayvelles - 08001 CHARLEVILLE MEZIERES	542-065-479-00264	341 Z
LA GARENNE COLOMBES	18 rue des Fauvelles, BP 16 - 92256 LA GARENNE COLOMBES	542-065-479-00405	341 Z
CAEN	ZI de Cormelles le Royal - 14020 CAEN CEDEX	542-065-479-00256	341 Z
GRANDE-ARMEE	75 Avenue de la Grande Armée - 75166 PARIS	542-065-479-00314	341 Z
METZ	91 Bd de la Solidarité, BP 5030 - 57071 METZ CEDEX 03	542-065-479-00678	341 Z
VALENCIENNES	ZI n° 2, BP 415 - 59307 VALENCIENNES	542-065-479-00124	341 Z
MANHATTAN	5/6 Place de l'Iris, Tour Manhattan Cedex 21 - 92094 PARIS LA DEFENSE	542-065-479-00512	741 J
SEPT-FONS	Fonderie de Sept-Fons - 03290 DOMPIERRE SUR BESBRE	542-065-479-00165	341 Z
CERGY	Rue des Chauffours - 95016 CERGY PONTOISE	542-065-479-00488	341 Z
SAINT-OUEN	23 Avenue du Capitaine Glamer - 93582 SAINT OUEN	542-065-479-00413	341 Z
MEUDON	9 Av. du Maréchal Juin, ZI Vélizy Villacoublay - 92366 MEUDON LA FORET	542-065-479-00389	341 Z
MELUN-SENART	ZI d'Arvigny - 77550 MOISSY CRAMAYEL	542-065-479-00330	341 Z
ASNIERES	225 Quai Aulagnier - 92600 ASNIERES	542-065-479-00363	341 Z
VELIZY SPORT	3 Rue Latécoère, BP 68 - 78143 PARIS	542-065-479-00595	341 Z
VILLERS LA MONTAGNE	ZI Les Trembles, BP 13 - 54920 VILLERS LA MONTAGNE	542-065-479-00157	341 Z
BESSONCOURT	90160 BESSONCOURT	542-065-479-00306	341 Z
FERTE-VIDAME	2 route de Senonches - 28340 LA FERTE-VIDAME	542-065-479-00421	743 B

Les Codes APE correspondent aux activités suivantes :

- 341 Z Construction de véhicules automobiles
- 743 B Analyse, essais et inspection technique
- 741 J Administration d'entreprise (DR)