

SELECTA

ACCORD D'ENTREPRISE


TIB


Lan

PREAMBULE

1. Cadre du dispositif

Cet accord est signé dans le cadre de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, dite loi Aubry sur les 35 heures, adoptées par l'Assemblée Nationale le 19 mai 1998.

Sa mise en œuvre est directement subordonnée à la signature d'une convention avec l'Etat.

2. Enjeux et objectifs

Dans un contexte de modifications profondes de l'environnement concurrentiel, l'entreprise a fait le choix de mettre en œuvre un projet innovant qui réponde :

- ☐ Aux besoins de l'entreprise, en dynamisant son organisation face à ses impératifs de développement, de productivité et de compétitivité
- ☐ Aux exigences de ses clients en améliorant sa qualité de service et en répondant mieux à la demande commerciale
- ☐ Aux attentes de ses collaborateurs par la réduction du temps de travail
- ☐ Et enfin au nécessaire développement de l'emploi et donc à la lutte contre le chômage

La mise en œuvre de l'AORTT a pour objectif la dynamisation de notre développement commercial en accélérant la réalisation de notre plan stratégique.

3. Conditions de réussite

Pour réussir pleinement, ce projet d'entreprise devra totalement être partagé par l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise et passera par une révision de notre organisation, notamment opérationnelle, afin de relever avec succès le défi de l'avenir.

Chacune des parties concernées prend l'engagement de créer les conditions favorables à la réalisation de ce projet et à favoriser le respect des intérêts respectifs de l'entreprise, sa clientèle et ses collaborateurs.

J..

Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature and the initials 'ham'.

1 - CHAMP D'APPLICATION

L'accord sur l'AORTT est applicable au personnel régi par la Convention Collective des Commerces de Gros de la Société SELECTA.

Ne sont pas concernés le personnel des filiales ou détaché.

2 - EMPLOI

La loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail prévoit, dans son volet offensif, l'embauche de collaborateurs à hauteur de 6 % de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail, afin que l'entreprise soit éligible à l'aide financière.

2.1. Accroissement d'effectif

Dans le cadre de l'accélération du plan stratégique, la Société SELECTA s'engage à accroître ses effectifs de 50 collaborateurs supplémentaires, en contrat à durée indéterminée, avant la fin du premier semestre 2000, respectant ainsi l'augmentation de 6 % de l'effectif requis par la loi. Au total, cette augmentation correspond à un accroissement de plus de 6 % de l'effectif.

L'entreprise s'engage à maintenir l'effectif augmenté des nouvelles embauches dues à la mise en place de l'AORTT, pour une durée d'au moins deux ans à compter de la dernière des embauches effectuées dans le cadre de ce dispositif.

2.2. Recrutement et formation

Les recrutements seront effectués avec l'aide de la Direction des Ressources Humaines.

Les premiers recrutements pourront être effectués dès 1999, notamment en création de nouveaux secteurs de service complet.

Dans un second temps, au moins 6 % de l'effectif seront recrutés dans un délai d'un an à compter de la date de réduction effective du temps de travail.

..

JP
DB *km*

3 – REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

3.1. Définition du temps de travail

A compter de la mise en œuvre de l'accord, le temps de travail effectif passera à une moyenne de 35 heures hebdomadaires, au lieu de 39 heures.

Le temps de travail effectif se définit, comme le prévoit la modification de l'article L. 212-4 du Code du Travail par « 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 ses occupations personnelles », ce qui exclut le temps de pause.

↳ Modulation du temps de travail

Une modulation du temps de travail est organisée sur l'année.
La durée hebdomadaire du travail est celle de la Convention Collective dans son amplitude maximum de la semaine soit 42 heures.

Les heures effectuées en période haute devront être récupérées dans l'année civile (en journées ou demi-journées d'absence à prendre en période basse. Le délai de prévenance du personnel est de deux semaines, sauf circonstances exceptionnelles).

↳ Heures supplémentaires

Si des heures supplémentaires devaient être effectuées, elles le seraient à la demande écrite du Chef de Service et seraient payées suivant la législation en vigueur.

3.2. Pour l'ensemble du personnel administratif, le temps de travail débute à l'arrivée dans l'établissement et se termine au départ de l'établissement.

Pour le personnel itinérant (VAP – OSC – Commerciaux...), le temps de travail débute à l'arrivée dans l'établissement ou chez le premier client et se termine au départ de l'établissement ou au départ de chez le dernier client.

Pour le personnel technicien exclusivement, le temps de travail débute à l'arrivée dans l'établissement et se termine au départ de l'établissement.

Si le technicien doit se rendre directement chez un client, le temps de travail débute au départ domicile et se termine au retour domicile s'il revient directement de chez un client.

..

[Signature]
1/3

[Signature]

Cas particuliers

- **L'encadrement**

L'accord s'applique, en totalité, et sous toutes ses formes, aux cadres de l'entreprise.

Cependant, compte tenu des missions affectées aux cadres, principalement en fonction d'encadrement, et afin que chacun d'entre eux puisse bénéficier des modalités de l'accord, une autre formule pourra être mise en place pour le personnel d'encadrement.

Ceux-ci, en accord avec leur hiérarchie, pourront choisir d'effectuer une durée hebdomadaire de travail de 37 heures et bénéficier d'un « repos AORTT » de 12 jours à programmer dans l'année, en plus des congés habituels. Cette formule supplémentaire de réduction du temps de travail pourra être mise en place dans les organisations avec un fonctionnement sur la base d'une semaine de 35 heures.

- **Le temps partiel**

Les collaborateurs ayant un horaire inférieur à 35 heures verront leur horaire réduit dans les proportions prévues par l'application légale de la réduction du temps de travail.

Cette réduction, pour des raisons de fonctionnement, sera effective par une baisse de la durée quotidienne du travail.

- **Les horaires de travail des collaborateurs**

De 35 heures hebdomadaires en fonction des choix d'organisation retenus, pour un temps plein, ils s'inscrivent dans les horaires de fonctionnement de l'unité.

La durée quotidienne maximale est de 10 heures.
La durée hebdomadaire maximale est de 44 heures.

Une coupure pour déjeuner est obligatoire (1/2 d'heure au minimum, deux heures au maximum entre 12 heures et 14 heures 30).

L'organisation des horaires devra être élaborée en tenant compte d'un temps de présence commun à tous les collaborateurs de l'unité de travail afin de conserver un management équilibré, l'esprit d'équipe ainsi que les temps de réunion nécessaires au bon fonctionnement de l'unité.



4-

4.1. Principes de détermination des horaires

C'est le rythme de nos clients (internes ou externes) qui détermine localement le choix de l'organisation de l'unité de travail, dans le cadre des amplitudes d'horaire fixées dans le paragraphe y compris, si nécessaire le dimanche.

Dans ce cadre, la hiérarchie locale bâtit un projet motivé d'organisation qui s'appuie principalement sur les critères suivants :

- ☐ Analyse du ou des marchés locaux
- ☐ Exigences de la clientèle et des prospects
- ☐ Situation concurrentielle
- ☐ Accroissement de la productivité
- ☐ Conditions de travail et de vie de l'équipe de l'unité

Ce projet, sous l'autorité du responsable local, définit à la fois les horaires de fonctionnement et l'organisation collective de la réduction du temps de travail de l'unité, après consultation des collaborateurs de l'équipe.

Le projet retenu par le responsable local de l'unité de travail est ensuite étudié et validé par la Direction concernée et la Direction des Ressources Humaines afin d'en garantir la cohérence et de veiller au respect des termes de l'accord.

En cas de modification des horaires, commandée par les contraintes de l'organisation, les collaborateurs devront en être prévenus, dans toute la mesure du possible, deux semaines avant qu'elle ne devienne effective.

4.2. Cas particulier du travail du dimanche

- Un planning de présence au travail sera établi pour chaque salarié un mois à l'avance (une attention particulière sera portée à l'établissement de ce planning de façon à obtenir une répartition équilibrée du nombre de dimanches travaillés à l'intérieur d'une même équipe : en moyenne un toutes les quatre semaines avec un maximum de 10 pour l'année). Afin de faciliter l'élaboration de ce planning, il pourrait être dérogé, une fois toutes les quatre semaines à l'astreinte du repos hebdomadaire de deux journées consécutives.

Il sera néanmoins possible aux personnes volontaires de travailler plus d'un dimanche sur quatre et de déroger au repos hebdomadaire de deux jours consécutifs (sur accord écrit du salarié).

Le montant de la rémunération des dimanches travaillés sera majoré de 75 % de sa valeur (Articles 45 et 46 de la Convention Collective).

Les jours fériés seront majorés à 100 % de leurs valeurs et non récupérés ou non majorés et récupérés.

J..

4.3. Personnel concerné par le travail du dimanche

- le personnel du Grand Public
- le personnel travaillant sur les sites dont le travail est déjà assuré le dimanche (liste fournie)
- le personnel pour les nouveaux sites dont le travail doit être assuré le dimanche

Les Délégués Syndicaux et le CE devront être informés des nouveaux sites sur lesquels le personnel devra assurer un travail du dimanche, il devront donner leur accord dans le cas où du personnel existant dans l'entreprise au 31 décembre 1998 devrait travailler le dimanche.

5 - REMUNERATIONS

- 5.1. La réduction du temps de travail se fera sans baisse de rémunération
- 5.2. Dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires et du présent accord, une augmentation des salaires de base de 1% sera effectuée pour l'ensemble du personnel avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 1999.

6 - CONTRÔLE ET SUIVI DE L'ACCORD

6.1. Planning prévisionnel

Dans le cadre du choix d'organisation, un planning prévisionnel semestriel, prévoyant présences, congés et « repos AORTT » sera établi par le responsable d'unité, après consultation des collaborateurs de son équipe, affiché dans celle-ci et transmis à la Direction des Ressources Humaines.

6.2. Suivi des horaires de travail

Le suivi des horaires de travail est placé sous l'autorité du responsable de l'unité de travail.

La Direction des Ressources Humaines vérifiera l'application des dispositions dudit accord.

6.3. Information des partenaires sociaux

Les partenaires sociaux seront régulièrement informés du suivi de la mise en œuvre de l'accord.

Un point sur l'application de l'accord sera fait périodiquement à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail.





7 - DUREE ET MODALITES DE SORTIE DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur à la date arrêtée par la convention avec l'Etat. Cette date est prévue au 1^{er} juillet 1999 au plus tard.

Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans et se poursuivra d'année en année après cette échéance, par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties.

Pendant la durée de l'accord, les signataires s'engagent à considérer comme nulle et non avenue toute dénonciation de l'accord par l'un ou l'autre des signataires sauf cas de force majeure.

8 - COMMUNICATION-DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera diffusé dans l'entreprise et porté à la connaissance de tous les collaborateurs concernés.

Conformément aux dispositions du Code du Travail, il sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ainsi qu'au service départemental de l'Inspection du Travail.



Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page. One signature is a large, stylized 'S' with a horizontal line through it. Below it are the initials 'JG'. To the right, there are the initials 'ham' written in a cursive style.

ACCORD D'ENTREPRISE

D'UNE PART

Le Société Anonyme SELECTA, représentée par Monsieur Rémus MARIONI, Directeur des Ressources Humaines dûment mandaté

D'AUTRE PART

La Confédération Générale du Travail (C.G.T.) représentée par Monsieur THIOLET

La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.) représentée par Madame BARBELLION

Force Ouvrière (F.O.) représentée par Monsieur MONTENOT

05 FEV. 1999

Pour SELECTA

R. MARIONI

Pour la C.F.T.C.

D. BARBELLION



Pour la C.G.T.

C. THIOLET

Pour F.O.

J.P. MONTENOT



La validité du présent accord ne sera effective que si cet accord est accepté par la Délégation Générale à l'Emploi ou par la Direction Départementale du Travail dans sa rédaction intégrale et si les aides prévues dans le cadre de la loi « AUBRY » sont acceptées.

SELECTA

**AVENANT A L'ACCORD
35 HEURES DU
5 FEVRIER 1999**

by M.H

78

AVENANT A L'ACCORD 35 HEURES DU
5 FEVRIER 1999

- Entre, d'une part :** La Société Anonyme SELECTA représentée par Monsieur Rémus MARIONI, Directeur des Ressources Humaines d'ément mandaté
- Et, d'autre part :** La Confédération Générale du Travail (C.G.T.), représentée par Messieurs Victor GOMEZ et Claude THIOLET
- La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.), représentée par Mme Danièle BARBELLION
- Force Ouvrière (F.O.), représentée par Monsieur Jean-Jacques MAURY-ABRIAL

Pour la C.G.T.
M. Victor GOMEZ

Pour SELECTA
M. Rémus MARIONI



Pour la C.G.T.
M. Claude THIOLET

Pour la C.F.T.C.
Mme Danièle BARBELLION



Pour F.O.
M. Jean-Jacques MAURY-ABRIAL



Avenant signé en 7 exemplaires à PARIS, le 5 octobre 2001

PREAMBULE

- 1- Les parties signataires du présent avenant ont conclu le 5 février 1999 un accord de réduction et d'aménagement du temps de travail, en application de la loi du 19 mai 1998 dite « loi Aubry I ».

Cet accord prévoit différentes modalités de réduction du temps de travail selon les catégories de salariés, l'ensemble de ces modalités répondant aux conditions posées par la loi pour bénéficier des aides AUBRY.

Une convention ouvrant droit à ces aides a été signée avec le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité le 7 juin 1999.

- 2- Par une loi 2000-37 du 19 janvier 2000, le législateur a entendu permettre à tout employeur d'organiser la réduction du temps de travail de certains cadres en adoptant des modalités spécifiques en matière de décompte de leur durée de travail.

Ainsi, pour les cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps, le législateur a entendu permettre aux partenaires sociaux d'organiser le décompte de la durée du travail de ces cadres sur la base d'un nombre de jours travaillés annuellement.

Les parties signataires du présent avenant souhaitent donc pouvoir adapter ces nouvelles dispositions aux cadres concernés.

- 3- Le présent avenant remplace, pour la catégorie de cadres concernés, les dispositions de l'Accord du 5 février 1999 relatives à l'encadrement.

L'accord du 5 février 1999 continuera donc à produire ses effets pour l'ensemble des salariés, statuts employé, agent de maîtrise et cadre, qui n'entrent pas dans la définition telle qu'arrêtée par les parties pour l'application du présent avenant.

- 4- Le présent Avenant est conclu dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, et notamment des textes suivants :

- Loi Aubry du 19 janvier 2000 et textes d'application
- Convention collective nationale des Commerces de Gros

Il conviendra de se référer à ces textes en cas de difficulté d'interprétation ou de silence du présent Avenant.

 H. H.


Article 1^{er} Catégories de salariés visées par l'avenant

Le présent avenant s'applique exclusivement aux salariés qui ne relèvent ni des dispositions des articles L. 212-15-1 du Code du travail relatives aux cadres dirigeants, ni des dispositions de l'article L. 212-15-2 du Code du travail relatives aux cadres occupés selon un horaire collectif, et qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- 1- Les salariés concernés doivent avoir la qualité de cadre au sens de la convention collective nationale des Commerces de Gros.
- 2- Les salariés visés ne doivent pas être occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Leur temps de travail ne peut être prédéterminé compte tenu de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent, et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

- 3- Relèvent de cette définition et se verront proposer une convention de forfait en jours sur l'année, les cadres de la Société occupant les fonctions suivantes :
 - Tout salarié occupant un poste de Directeur
 - Responsable de Région
 - Responsable Administratif
 - Responsable des Opérations Commerciales
 - Responsable de secteur
 - Responsable Service Client
 - Responsable Logistique Nationale
 - Responsable Technique
 - Responsable Logistique
 - Responsable Exploitation
 - Responsable Call Dispatch
 - Chargé de clientèle
 - Animateur commercial
 - Animateur assurant des fonctions d'encadrement

Sont susceptibles de se voir proposer une convention de forfait en jours sur l'année s'ils relèvent de cette définition, les cadres de la Société occupant les fonctions suivantes :

- Chef de groupe
- Chef d'équipe
- Secrétaire Administrative
- Secrétaire Logistique
- Tout autre cadre de la Société

 M. H.


Article 2 : Nombre, Répartition et contrôle des jours de travail sur l'année

1- Nombre de jours de travail :

Le nombre de jours devant être travaillés sur une année entière est de **212** pour un salarié employé à temps complet bénéficiant des 3 jours d'ancienneté conventionnels (**215** dans le cas contraire), pour une année complète de présence et un droit intégral à congés payés.

Ce nombre de jours est calculé selon les règles suivantes :

365 jours dans l'année desquels sont déduits :

- 104 jours de congé hebdomadaire
- 9 jours fériés (nombre moyen de jours fériés tombant en semaine)
- 25 jours de congés légaux
- 3 jours de congés conventionnels d'ancienneté si le salarié bénéficie de trois jours de congés payés ouvrés à ce titre
- 12 jours « RTT »

2- Période de décompte :

La période de décompte du nombre de jours de travail est l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

En cas d'arrivée en cours d'année, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut pas prétendre.

En cas de départ en cours d'année, les jours ou demi-journées de repos non pris sont payés avec le solde de tout compte au prorata du temps de présence calculé sur l'année civile. Si le nombre de journées ou demi-journées de repos effectivement pris est supérieur au nombre de jours dus au titre de ce prorata, le trop pris est imputé sur l'indemnité compensatrice de congés payés. La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44.

3- Repos obligatoire :

Chaque salarié concerné par le forfait jours devra bénéficier d'un temps de repos de 11 heures consécutives entre 2 journées de travail et d'un temps de repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs incluant le dimanche.

Toutefois, de façon exceptionnelle, ce repos hebdomadaire pourra être réduit à une durée inférieure à 2 jours et/ou ne pas inclure le dimanche.

Bien que le temps de travail des salariés concernés par le présent avenant et signataires d'une convention de forfait en jours ne soit pas décompté en heures et qu'ils bénéficient d'une entière liberté dans l'organisation de leur emploi du temps, la durée quotidienne de travail de ces salariés ne devra pas, sauf circonstances exceptionnelles, dépasser 10 heures.

 M.A.


4- Modalités de prise des jours de repos et suivi de l'organisation du travail de chaque salarié :

Les salariés concernés bénéficient d'une entière liberté dans l'organisation de leur emploi du temps ; cependant, la prise des jours ou demi-journées de repos liée à la réduction du temps de travail est fonction des impératifs de l'activité de l'entreprise et peut être reportée, si besoin est, par la Direction avec respect d'un délai de prévenance minimum de 7 jours ouvrés.

Chaque salarié informera au moins un mois à l'avance son supérieur hiérarchique et la Direction des Ressources Humaines des dates de prises de ses jours ou demi-journées de repos.

A la fin de chaque année, la Direction des Ressources Humaines tiendra à disposition des salariés la récapitulation des journées ou demi-journées travaillées sur la totalité de l'année.

Une définition claire des missions, des objectifs et des moyens sera effectuée lors de la mise en place de la convention de forfait en jours et un bilan sera effectué chaque année pour vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours travaillés.

5- Dépassement :

En cas de dépassement du nombre maximal de jours de travail sur la période de décompte prévue à l'article 2-2, le salarié devra bénéficier, sur les 3 premiers mois de la période suivante, d'un nombre de jours de repos compensant le dépassement.

Article 3 - Remuneration

- 1- Il est convenu entre les parties que le présent accord n'entraînera aucune diminution de salaire, ni aucune remise en cause de la politique salariale de l'entreprise.
- 2- Conformément à l'article 2-5, aucun complément de salaire ne sera dû au titre du dépassement du nombre annuel de jours de travail.

Article 4 - Convention de forfait

- 1- Il sera proposé à chaque salarié entrant dans le champ d'application du présent avenant une convention de forfait s'intégrant à son contrat de travail.
- 2- Cette convention précisera les caractéristiques de la fonction du salarié qui autorisent à lui proposer un tel régime de forfait, le nombre de jours annuels de travail sur la base duquel est calculée la rémunération brute mensuelle, ainsi que les modalités de prise des jours ou demi-journées de repos.
- 3- Il sera fait mention sur le bulletin de paie des salariés visés que la rémunération mensuelle est calculée par rapport au nombre annuel de jours de travail, en précisant le nombre.

ky M.A
DB

Article 5. Communication - dépôt de l'Avenant

- 1- Le présent Avenant sera diffusé dans l'entreprise et porté à la connaissance de tous les collaborateurs concernés.
- 2- Conformément aux dispositions du Code du travail, il sera déposé en 5 exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité, ainsi qu'au service départemental de l'Inspection du Travail.

Article 6. Conditions

- 1- Le présent avenant ne prendra effet qu'à la condition suspensive de la conclusion avec le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité d'un avenant à la Convention de Réduction Collective du Temps de Travail en vue de Développer l'emploi conclue le 7 juin 1999, de sorte que l'ensemble des abattements de cotisations sociales prévus à l'article 3-3 de la Convention du 7 juin 1999 soit maintenu pour les salariés non visés par le présent avenant.
- 2- Le présent avenant ne prendra effet qu'à l'expiration du délai légal d'opposition tel qu'édicté par les articles L.132-7 et L. 132-26 du Code du travail.

Article 7. Durées

- 1- Le présent avenant entrera en vigueur à compter de l'expiration du délai susvisé suivant la date de conclusion avec le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité d'un avenant à la Convention de Réduction Collective du Temps de Travail en vue de Développer l'emploi conclue le 7 juin 1999, conformément à l'article 6 du présent avenant.
- 2- Sa durée d'application est attachée à la durée d'application de l'accord du 5 février 1999.

Par conséquent, le présent avenant prendra fin, sans formalité, à l'expiration de l'accord du 5 février 1999.

km M. A
JB