

"Aménagement et Réduction du temps de travail"

Préambule :

Les parties signataires souhaitent engager une réflexion d'ensemble sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, tout en prenant en considération la nécessité de concourir à l'effort national en faveur de l'emploi.

Conscientes des enjeux, les parties entendent identifier les domaines d'activité de l'entreprise qui permettront la création d'emplois nouveaux. L'organisation et la réduction du temps de travail donnent l'opportunité d'améliorer le service que souhaite obtenir le consommateur tout en créant des possibilités de se rapprocher des aspirations de tout ou partie des salariés.

Il s'agit de mettre en place des organisations et des dispositifs globalement plus favorables que ceux pouvant exister à ce jour dans l'entreprise.

Concilier les impératifs de compétitivité, de services, et d'équilibre de vie différent sont nos objectifs communs.

Le présent projet a pour but de fixer les dispositions générales de l'aménagement et la réduction du temps de travail avant le 1er janvier 2000.

"Aménagement et Réduction du temps de travail"

Article I : Les Champs d'application et Coût avec aides

Le présent projet concerne l'ensemble des salariés de l'entreprise à l'exception des salariés dont le temps de travail n'est pas mesurable, du fait des déplacements ou de l'assimilation de leur temps travail à des temps de mission.

Il est défini principalement 4 domaines d'activité :

- 1°) personnel des points de vente : Chefs de centre - Adjoints chef de centre - Vendeurs - Manutentionnaires....
- 2°) Services centraux de l'entreprise
- 3°) Services de pose
- 4°) Cadres

Les parties signataires étudient le volet offensif de la loi 98 - 461 du 13 juin 1998.

Les prises d'effet seront subordonnées à la conclusion d'une convention avec l'Etat correspondant aux aides suivantes :

- * Aides structurelles consécutives à l'em he,
- * Aide supplémentaire des charges sociales concernant la ristourne dégressive jusque 1,8 fois le SMIC - Aide dite pérenne.

"Aménagement et Réduction du temps de travail"

Article II : Durée du travail

La mise en oeuvre du volet offensif implique que l'horaire de travail soit réduit de 10 % par rapport à l'horaire actuel qui est de 39 heures.

La nouvelle durée du travail est réduite conventionnellement de 39 heures à 35 heures avec modulation annuelle selon les nécessités commerciales, ceci représente à l'année 1 593 heures de travail au lieu de 1 775 heures soit 182 heures de réduction.

Actuellement le temps de travail est décompté comme suit :

- 365 jours
- 52 dimanches
- 30 jours ouvrables de congés
- 10 jours fériés (en 1999)

273 jours ouvrables, soit 45,5 semaines de 6 jours.

45,5 semaines de 39 heures = 1 774,50 heures

A 35 heures, cela représente : $45,5 \times 35 =$ 1 592,50 heures

soit une baisse de 182 heures.

"Aménagement et Réduction du temps de travail"

Article III : Organisation et applications par secteurs d'activité

L'entreprise propose d'élaborer un système mixte mettant en place une baisse de la durée journalière de travail et l'attribution de jours de repos complémentaires afin d'organiser le temps de travail dans un cadre annuel.

Personnel des points de vente (y compris confectionneuses)

- Il est prévu de diminuer d'une 1/2 heure par jour le temps de travail effectif ou une baisse de 2 heures et 50 centièmes par semaine, pour se caler à 36 heures 50 hebdomadaires. Le planning de chaque établissement est établi par le chef de centre validé par votre directeur régional.

A/ Le temps de travail peut être réparti de manière inégale sur les jours ouvrables de la semaine, cet accord ne remettant pas en cause les dispositions légales des 2 jours de repos hebdomadaires consécutifs.

$$2,50 \text{ heures} \times 45,50 \text{ semaines} = 113,75 \text{ heures}$$

B/ Pour atteindre les 182 heures de Réduction du Temps de Travail, les réductions du temps de travail hebdomadaire seront complétées par 10 jours de repos ($182 \text{ H} - 113 \text{ H} 75 = 68,25 \text{ H} - 68 \text{ H} 25 / 7,3 = 10 \text{ jours de congés}$)

Quand prendre ces 10 jours ?

Les mois les plus faibles en manutention et en temps de vente sont les mois les plus faibles en vente de revêtements de sol.

Ces 10 jours seront donc à prendre en :

- Janvier du : 26/12 au 22/01 2 jours
- Février du : 23/01 au 22/02 2 jours
- Mars du : 23/02 au 22/03 2 jours
- Mai du : 22/04 au 22/05 1 jour.

Ces 10 jours seront donc à prendre à raison de 7 jours sur les 4 mois indiqués, à raison de 2 jours pour 3 mois et d'un jour pour 1 mois. Les 3 jours restants peuvent être pris sur les mois de Mai - Juin - Septembre - Octobre ou Novembre.

Pour répondre au service client, ces 2 jours ou ces 3 jours devront être pris en-dehors du samedi, et en-dehors du samedi et du dimanche pour les magasins ouverts le samedi et le dimanche.

Ces jours ne pourront pas être accolés aux jours de congés existants sauf accord du chef de centre et du directeur régional.

Toutefois, après accord écrit du chef de centre et du directeur de région et/ou du Directeur des Ressources Humaines, une fois par an, 5 jours de repos consécutifs pourront être pris parmi les 10 ci-dessus indiqués.

Les jours de repos ne pourront être fractionnés par demi journée.

Services centraux de Wattrelos

La durée quotidienne du travail est réduite de 1/2 heure.

Les 10 jours supplémentaires sont à prendre à raison d'un jour par mois hors période juillet et août. En effet, la saisonnalité en terme de tâches à exécuter est moins importante dans les services centraux que dans les points de vente.

Après accord écrit du responsable de service et du Directeur des Ressources Humaines, le jour de congé supplémentaire par mois pourra être regroupé à raison de 3 jours accolés par trimestre et une fois dans l'année à raison de 5 jours accolés.

Les horaires collectifs seront : 8 h 30 - 12 h 00 / 14 h 00 - 17 h 50.

Des horaires différents sont possibles ou nécessaires selon accord du chef de service ou nécessité du travail.

Salariés à Temps Partiel

Les salariés à temps partiel ayant un horaire de travail compris entre 28 et 32 heures pourront opter pour une réduction de leur horaire actuel dans la même proportion que les salariés à temps plein.

Pour ceux qui n'adhèrent pas à la nouvelle proposition, une compensation de salaire proportionnelle à leur temps de travail leur sera attribuée.

Cadres

Sont exclus de l'accord offensif les cadres de Saint-Maclou.

Conformément à la jurisprudence, ces cadres exercent des responsabilités incompatibles avec une notion d'horaire. Il n'est pas possible de retenir le critère de temps de présence pour apprécier le niveau d'activité.

Dans cet esprit, et conformément à l'accord de la branche textile, les cadres n'entreront pas dans le volet offensif.

Les cadres forfaités sans référence à un horaire précis devront bénéficier des avantages possibles suivant :

soit 5 jours au moins de repos par an,
soit en termes d'abondement à un compte épargne temps,
soit en termes d'avantages au moins équivalents.

Les collaborateurs se verront proposer par avenant un forfait sans référence horaire.

Des négociations seront ouvertes dès la connaissance de la deuxième loi.

Poseurs

La réduction du temps de travail des poseurs est applicable de la manière suivante :

Le temps de travail mensuel actuel est de 169,65 heures.

La réduction et l'aménagement du temps de travail des poseurs est organisé de la façon suivante :

Chaque quinzaine tout poseur prend 1/2 journée de repos. Ces demies journées de repos par mois représentent 7 h 80 centième.

En complément à ces demies journées de repos par quinzaine (1 journée par mois), s'ajouteront 11 jours de repos annuel qui eux sont rémunérés.

Le temps de travail est hebdomadaire et le temps journalier ne doit pas excéder 10 heures.

Les 11 jours de congés complémentaires sont à prendre de la façon suivante :

- Janvier du : 26/12 au 22/01 2 jours
- Février du : 23/01 au 22/02 2 jours
- Mars du : 23/02 au 22/03 2 jours
- Mai du : 22/04 au 22/05 2 jours,

les 2 jours pouvant être accolés après accord du chef de centre et du directeur de région.

Les 3 jours restants peuvent être pris à raison de 1 jour par mois sur les mois de Juin - Septembre - Octobre ou Novembre.

Des changements sur ce calendrier de jours complémentaires peuvent être apportés après accord signé du chef de centre et/ou du directeur de région, la demande ayant été soumise 15 jours avant la proposition de prendre des repos (dans la limite de 5 jours cumulés) au Directeur des Ressources Humaines de la société.

Application Générale

I - Dès le 1er Octobre 1999 la journée de travail sera diminuée d'une demie heure par jour par rapport à leur planning horaire actuel de 39 h. La première période d'attribution des jours de repos complémentaires sera du 1er Octobre 1999 au 31 Décembre 2000 proratisée soit :
10 jours x 3 = 2 jours 1/2 à prendre sur Octobre et Novembre 1999.

12

Ensuite la période annuelle de référence est civile du 1er Janvier au 31 Décembre.

II - Les congés payés et jours de repos devront être programmés annuellement et affichés le 31 janvier de chaque année au plus tard comme le prévoit la convention collective.

Le planning définitif est communiqué au collaborateur par trimestre.

En cas de circonstances exceptionnelles, il peut être révisable sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours sauf accord des collaborateurs pour un délai moindre (et notamment de l'organisation du planning des poseurs).

III - Le temps de travail sera inscrit sur un document mensuel, le salarié valide ses horaires, le document mensuel étant contresigné par le chef de centre.

IV - La structure des contrats actuels sera proposée aux nouveaux embauchés.

"Aménagement et Réduction du temps de travail"

Article IV : Développement de l'accès à la formation professionnelle

- Les collaborateurs pouvant s'ils en font la demande et avec l'accord de leur responsable et de la direction des ressources humaines accéder à d'autres formations qualifiantes organisées dans le cadre de l'entreprise (communication - économie d'entreprise - informatique et cours de langues - etc...) en dehors de leur temps de travail.

- Ces formations seront prises sur le temps libre.

"Aménagement et Réduction du temps de travail"

Article VI : Salaire et Rémunération

Il est de la volonté de Saint-Maclou de ne pas modifier les conditions contractuelles actuelles.

Vendeurs payés à la commission :

- Fixe et commissions variables restent inchangés.
- Les jours de repos seront payés sur la base des congés payés.

Collaborateurs payés au fixe en magasin ou dans les services centraux :

- Les salaires de base seront calculés sur la base des 35 heures.
- Les salaires de base seront calculés en fonction du nouvel horaire de travail et du taux en vigueur à la date de mise en application de l'accord définitif sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.
- Les salaires de base corrigés au jour de la signature de l'accord bénéficieront pendant la durée de l'accord et dès la mise en application d'une prime mensuelle de 11,43 % de leur nouvelle base dite prime compensatrice d'aménagement et de réduction du temps de travail. En cas de dénonciation ou de résiliation de l'accord, les contrats initiaux seront réactivés sur la base de 39 heures avec le même taux horaire initial.
- Gel des salaires collectif jusque septembre 2000.
- SMIC suivi de la deuxième loi.

Cadres :

Sans changement.

Poseurs :

Les conditions contractuelles restent inchangées. Les 11 jours seront payés sur la base de la moyenne des rémunérations versées par Saint-Maclou au cours de l'année de référence (hors des congés payés versés par la caisse des congés payés du bâtiment).

"Aménagement et Réduction du temps de travail"

Article VII : Embauches compensatrices

- L'effectif de l'entreprise concerné par la réduction du temps de travail est de 1 379 personnes. Sont concernées par le volet offensif de cet accord 1 340 personnes équivalent temps plein.

- L'entreprise s'engage selon les lieux et les potentiels des établissements à procéder à des embauches d'au minimum 6 %, soit $1\,340 \times 6\% = 80,40$ personnes en équivalent temps plein.

- Il est expressément prévu que ces embauches sont à durée indéterminée.

Article VIII : Maintien des effectifs

En application de l'article 3 IV de la loi du 13 juin 1998, l'entreprise s'engage à maintenir le niveau des effectifs atteint au terme de la période d'embauche pendant deux ans.

"Aménagement et Réduction du temps de travail"

Suivi de l'accord

L'application du présent accord sera suivie par les délégués syndicaux ainsi que par les membres du Comité d'Entreprise lors des réunions habituelles des Délégués du Personnel ou Comité d'Entreprise.

Le suivi sera trimestriel l'année 1,
semestriel l'année 2.

Durée de l'accord et conditions d'application

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Compte tenu du temps d'adaptation, la réduction du temps de travail sera effective à partir du 1er octobre 1999.

Le présent accord pourra être dénoncé par une des parties signataires avec un préavis de trois mois.

L'accord est subordonné à la convention avec l'Etat. Il pourra être dénoncé en cas de modifications des dispositions législatives et réglementaires ayant contribué à la conclusion du présent accord y compris les aides dites pérennes.

Au cas où l'administration contesterait la réduction et le décompte du temps de travail tel que prévu dans l'accord, et que cette contestation modifierait le périmètre des aides et des embauches conclu dans le présent accord, l'accord serait dénoncé.

Publicité

Chacune des organisations syndicales signataires aura un exemplaire de l'accord 35 heures.

La Direction Départementale du Travail du siège social de la Société Saint-Maclou ainsi que le greffe du Conseil de Prud'hommes de ROUBAIX seront également destinataires de l'accord.

Bon pour accord
le 30 Juin 1999

Bon pour accord
30 Juin 1999

Bon pour accord le 30/06/1999