

ACCORD D'ENTREPRISE



COMPAGNIE EUROPÉENNE DE LA CHAUSSURE
LA MALLE AUX CHAUSSURES CHAUSSLAND

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL PERSONNEL DES MAGASINS

SOMMAIRE

PREAMBULE

CADRE JURIDIQUE

CHAMP D'APPLICATION

PERSONNEL CADRE

- DEFINITION
- REGIME DE RTT
- REMUNERATION
- GARANTIES

PERSONNEL NON CADRE

- TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF & PAUSES
- SALARIES NON CADRES A TEMPS COMPLET
- SALARIES NON CADRES A TEMPS PARTIEL
- MODULATIONS SIMPLIFIES
- HEURES SUPPLEMENTAIRES

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CDD – CTT

MODALITES DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

- PERIODE DE REFERENCE
- DECOMPTE

INCIDENCE DE LA RTT SUR L'EMPLOI

EGALITE PROFESSIONNELLE

MODALITES DE MISE EN OEUVRE

- CONSULTATION DES INSTIT. REPR. DU PERSONNEL
- COMMISSION DE SUIVI

DUREE ET DENONCIATION DE L'ACCORD

B.P.

PREAMBULE

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre dans l'entreprise la réduction du temps de travail dans le cadre des lois Aubry I et II n°2000-37 du 19 janvier 2000.

Il est le résultat d'un long processus de réflexion menée de façon concertée entre la direction et les organisations syndicales de la CEC [établissements HALLE AUX CHAUSSURES et CHAUSSLAND].

L'organisation de la réduction du temps de travail qui est négociée répond aux souhaits exprimés par la majorité des collaborateurs de l'entreprise d'atteindre un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle en réduisant le temps de travail, ainsi qu'à la volonté des parties de concilier progrès social et développement économique.

Par cet accord, les directions et les partenaires sociaux des deux établissements souhaitent satisfaire les objectifs suivants :

- dynamiser l'organisation de l'entreprise, face aux impératifs de développement, de productivité et de compétitivité
- réduire de façon significative et effective le temps de travail de chaque salarié le souhaitant, afin
 - . d'améliorer les conditions de travail et de vie
 - . de favoriser la création d'emplois et/ou l'augmentation des horaires contractuels des salariés en place
 - . de sécuriser le travail à temps partiel en développant notamment le temps partiel choisi, tout en maintenant ou augmentant le pouvoir d'achat des salariés
- prendre en compte la problématique spécifique des salariés à temps partiel dont les aspirations ne relèvent pas de leur réduction du temps de travail.

Chacune des parties prend l'engagement de créer des conditions favorables à la réalisation de ce projet et à favoriser les intérêts respectifs des établissements, de leurs salariés et de leurs clientèles.

  B.P.

CADRE JURIDIQUE

Les parties signataires du présent accord reconnaissent sa conclusion conforme aux dispositions légales et réglementaires, et notamment aux dispositions définies par la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 et aux décrets d'application s'y rapportant.

Cet accord contient différentes clauses dont chacune a un rôle déterminant dans l'organisation des points de vente, aussi le présent accord est indivisible.

L'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative non signataire au moment de la conclusion de l'accord, ne peut être partielle et intéresse donc l'accord dans son entier.

Le présent accord se substitue aux usages, dispositions unilatérales et conventionnelles en vigueur relatifs à la durée et à l'aménagement du temps de travail ainsi qu'aux conditions de rémunération y afférentes.

Toutefois, par dérogation, les dispositions légales, conventionnelles ou unilatérales de l'entreprise relatives aux jours de congés supplémentaires relatifs spécifiquement au fractionnement, événements familiaux, enfants malades et ancienneté restent en vigueur indépendamment du présent accord.

CHAMP D'APPLICATION

Cet accord est un accord d'entreprise COMPAGNIE EUROPEENNE DE LA CHAUSSURE.

Rentrent dans le périmètre d'application de l'accord :

- l'établissement magasins HALLE AUX CHAUSSURES
- l'établissement CHAUSSLAND

Sont concernés exclusivement par cet accord

- les employés et cadres des magasins HALLE AUX CHAUSSURES
- les employés et cadres des magasins CHAUSSLAND



PERSONNEL CADRE

La population de l'encadrement des magasins (Gérants et Adjointes) représente une population spécifique relevant de la catégorie des cadres dits « autonomes ».
Les effectifs à fin septembre 2001 sont de 703 cadres équivalents temps complet.

I - DEFINITION

Selon la loi relèvent de cette catégorie les cadres dont l'organisation du travail n'est pas liée à l'horaire collectif applicable au sein de l'équipe à laquelle ils sont intégrés.

Les parties au présent accord reconnaissent que les gérants de magasin et adjoints gèrent leur horaire de travail en autonomie selon les nécessités de leur fonction :

- ils gèrent leur point de vente en dehors d'une présence constante de leur hiérarchie, (directeur régional..),
- ils doivent disposer d'une latitude dans l'organisation du temps de travail de leur magasin (plannings, embauches...), leur permettant de couvrir l'amplitude du point de vente,
- ils sont autonomes dans l'organisation de leur propre temps de présence en rapport avec leur mission.

A ce titre, ils relèvent de la catégorie des cadres dits « cadres autonomes ».

L'organisation du temps de travail des cadres nécessite des modalités spécifiques en raison des fonctions qui leur sont confiées.

A cet égard, afin de proposer une réduction effective du temps de travail, il est proposé une convention de forfait exprimée en jours qui en permet la mesure effective.

Il est entendu entre les parties que la charge de travail des cadres concernés par la RTT devra être compatible avec celle-ci et ne doit en aucun cas provoquer un surcroît de la charge globale qui leur était impartie.

II - REGIME DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

La loi autorise la conclusion de conventions de forfait en jours chaque fois que la nature des fonctions ou le degré d'autonomie le justifie :

La durée du travail étant plus facilement déterminable en jours d'absence et les cadres concernés jouissant d'une autonomie dans l'organisation de leur temps de travail, la durée du travail est fixée par une convention de forfait exprimée en jours.

  B.P.

Calcul de la durée annuelle théorique moyenne :

- 365 jours calendaires
- 104 jours de repos hebdomadaires
- 25 jours de congés payés
- 9 jours fériés en moyenne non travaillés

227 jours travaillés pour les cadres magasin .

En cas de jours fériés travaillés, ceux-ci seront à récupérer par le cadre de magasin dans le mois suivant.

Le nombre de jours travaillés par ces cadres est fixé à 212 jours par année de référence.

Les salariés bénéficient ainsi de 227 jours - 212 jours = 15 journées ouvrées de réduction du temps de travail (RTT).

L'utilisation de ces 15 jours RTT est organisée de la manière suivante :

- 5 jours accolables, soit une semaine, intégrant la « semaine Descours ».
- 5 jours destinés à compenser la fatigue liée aux surcharges d'activité, à prendre un jour tous les deux mois (ces jours ne sont pas reportables au-delà des 2 mois).
- 5 jours laissés à la libre disposition du salarié.

Ces jours ne doivent pas être accolés à d'autres congés et doivent être pris par journées entières. Ils ne sont pas reportables sur l'année de référence suivante.

Dans un souci de bonne organisation, le responsable hiérarchique devra être informé préalablement de toute prise de jours RTT.

La convention de forfait sera proposée à tous les cadres magasin ; ils devront adhérer par écrit à cette convention de forfait qui constituera un avenant au contrat de travail.

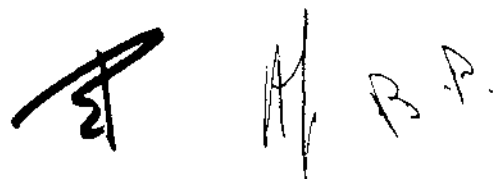
- Pour la première période de référence, un prorata temporis sera réalisé.
- Un cadre entrant en cours d'année bénéficiera des jours RTT prorata temporis.
- Les cadres travaillant à temps partiel bénéficieront d'un forfait en jours « réduits », proratisés.

III – REMUNERATION

La réduction du temps de travail n'entraînera aucune baisse de la rémunération fixe.

IV – GARANTIES

Suivant les dispositions légales, les cadres autonomes ne sont pas soumis aux dispositions des articles L212-1 et L212-7 al 2 du Code du travail relatifs aux limites journalières et hebdomadaires d'heures de travail.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a stylized signature on the left and the initials 'B.A.' on the right.

Toutefois, afin de permettre à tous les cadres de magasin de disposer d'un véritable équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, les parties s'entendent sur les limites suivantes :

A - Limite maximale journalière :

La durée de travail effectif journalière ne peut pas dépasser 10 heures.
Cette durée de 10 heures doit être comprise comme étant exceptionnelle dans le cadre de période particulièrement fortes d'activité ; elle ne doit en aucun cas être habituelle.

B - Limites hebdomadaires maximales :

Le temps de travail effectif hebdomadaire d'un cadre à temps complet ne peut être supérieur à :

- 44 heures sur une semaine donnée,
- 42 heures sur une moyenne de 12 semaines consécutives dans l'année de référence.

C - Limite annuelle maximale :

Le temps de travail effectif annuel d'un cadre à temps complet ne peut être supérieur à 1800 heures sur une année civile.

D - Rappel des règles de repos :

Les cadres devront respecter un repos journalier de 11 heures consécutives entre 2 journées de travail et bénéficier de 2 jours de repos hebdomadaire.

Les salariés concernés doivent s'organiser afin de respecter ces dispositions.

Le décompte s'effectuera selon les modalités précisées au § « MODALITES DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL » .

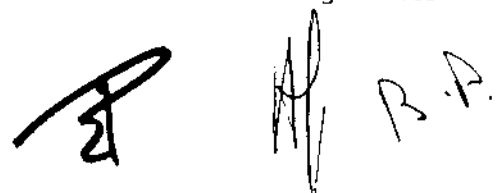
PERSONNEL NON CADRE

I –TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF & PAUSES

A – Rappel sur le temps de travail effectif

Il est rappelé que le temps de travail effectif n'est pas lié aux horaires d'ouverture du point de vente à la clientèle.

Notamment doit être comptabilisé comme temps de travail effectif le temps passé par certains employés à l'ouverture ou à la fermeture du magasin (notamment caisse...); dans un souci de transparence, les horaires contractuels devront intégrer ces

Handwritten signatures and initials in black ink, including a stylized signature, a vertical signature, and the initials 'B.A.'.

dépassements habituels, dans le cadre de la préparation et/ou de la clôture de l'activité du magasin.

B – Pause

Il est octroyé une pause payée de 15 minutes à tout salarié non cadre au cours d'une séquence de travail de 4 heures consécutives.

Ce temps de pause est assimilé à du temps de travail effectif.

II – SALARIES NON CADRES A TEMPS COMPLET

A – Régime de la réduction du temps de travail

La durée du travail hebdomadaire des employés à temps complet est réduite de 39 heures (169 heures mensuelles) à 35 heures (152 heures mensuelles) sans diminution du salaire fixe de base.

La répartition hebdomadaire du temps de travail est fixée au planning par le cadre magasin qui organise le temps de travail de ses collaborateurs en fonction de son propre temps de travail, de celui de son équipe et en fonction des contraintes de fonctionnement de son point de vente.

Afin de tenir compte des fluctuations d'activité, une modulation simplifiée prévue au paragraphe IV sera proposée aux salariés.

B – Garanties

- Le planning hebdomadaire doit être affiché dans le magasin 9 jours calendaires à l'avance en cas de modification d'horaire.
- 2 jours de repos hebdomadaire doivent être accordés.
- Le temps de travail effectif journalier maximum est limité à 9 heures.
- Le temps de travail effectif journalier minimum est de 3 heures sans coupure.
- Lorsque la journée de travail comporte deux séquences, la durée de l'interruption d'activité ne peut dépasser plus de 2 heures ni être inférieure à une ½ heure. Cette interruption correspond nécessairement à la période de déjeuner.
- Une journée de travail ne peut comporter, hors pauses éventuelles, plus d'une coupure.

III - SALARIES NON CADRES A TEMPS PARTIEL

Conformément à l'article L 212-4-5 du Code du travail, est désormais considéré comme salarié à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à 35 heures hebdomadaires.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a stylized signature, a vertical signature, and the initials 'B.P.'

A – Réduction du temps de travail

Les salariés à temps partiel ne sont en principe pas assujettis à la réduction du temps de travail.

Toutefois, les parties ont souhaité offrir une option aux employés à temps partiel :

- une réduction de l'horaire contractuel dans la même proportion, soit 4/39^{ème}, que les salariés à temps plein, sans diminution du salaire fixe de base,
- un maintien de l'horaire contractuel actuel, avec une augmentation correspondante, soit 4/39^{ème}, du salaire fixe de base permettant d'éviter toute discrimination salariale.

Un nouvel avenant à leur contrat de travail sera établi de manière personnalisée afin de tenir compte de la spécificité de chaque situation et des adaptations éventuelles à prévoir au cas par cas.

Pour des raisons pratiques, ces avenants seront proposés dans le délai de trois mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Sauf désaccord express du salarié, l'option retenue sera le maintien de l'horaire contractuel.

Une modulation prévue au paragraphe IV sera proposée aux salariés dont l'horaire contractuel est supérieur ou égal à 18 heures hebdomadaires.

B – Développement du temps partiel choisi

1 – Réduction de l'éventail d'horaires contractuels

Les parties contractantes souhaitent clarifier et limiter le nombre d'horaires contractuels des salariés à temps partiel.

Désormais seuls existent les contrats faisant apparaître les horaires hebdomadaires suivants :

Horaires contractuels hebdomadaires				
10 (*)	18	21	25	29

Les salariés à temps partiel ayant un horaire contractuel ne correspondant pas aux horaires définis ci-dessus verront leur contrat automatiquement réévalué au seuil hebdomadaire supérieur, sauf désaccord express du salarié ; ce refus devra être obligatoirement motivé par des raisons personnelles ou professionnelles objectives. La commission de suivi sera informée des cas de refus de réévaluation de l'horaire contractuel afin d'en effectuer un contrôle.

La réévaluation des contrats se fera dans les 3 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord (après l'application de la réduction du temps de travail), afin de permettre la mise en œuvre des modalités pratiques.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature, a smaller signature, and the initials 'B.P.'.

Les modalités d'application des présentes dispositions seront traitées par note de service interne après information du CE.

Les salariés ayant un horaire contractuel compris entre 30 heures inclus et 34 heures inclus verront leur horaire passer à temps complet, suivant les mêmes modalités que précisées ci-dessus.

(*) Par exception, afin de favoriser l'adéquation entre les contrats étudiants et les horaires spécifiques à chaque points de vente, pour tout contrat inférieur à 18 heures hebdomadaires, la fixation contractuelle d'un horaire autre que 10 heures est autorisée lorsque la durée de travail hebdomadaire correspond à l'amplitude journalière d'ouverture du point de vente.

Cette dérogation à l'horaire de 10 heures est exclusivement réservée aux étudiants. La commission de suivi sera informée de tous les contrats de ce type ainsi que de leur évolution.

2 - Mise en place de deux types de contrats à temps partiel

Les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative du responsable de l'embauche ou à la demande des salariés en respectant les deux types de contrat à temps partiel suivants :

a - Temps partiel classique

Tout contrat de travail à temps partiel conclu à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord devra prévoir une durée hebdomadaire de travail égale ou supérieure à 18 heures .

b - Temps partiel à horaire non modifiable

Par exception aux dispositions du point a- précédent, les parties peuvent établir un contrat de travail à temps partiel prévoyant une durée du temps de travail de 10 heures (ou exception du § 1).

Pour toute embauche à compter de l'application du présent accord, ce type de contrat devra être conclu pour les étudiants effectuant les remplacements vacances ou pour les salariés ayant déjà un emploi à temps partiel.

En aucun cas, l'employeur ne peut prendre l'initiative d'une modification de ce contrat de travail. Seul un avenant, demandé à l'initiative expresse du salarié, pourra permettre à l'employeur de modifier le temps de travail du salarié.

c - Tableau récapitulatif

Horaires contractuels hebdomadaires				
10 (*)	18	21	25	29
Absence de modulation	application du droit commun			

B.P.

3 – Priorité d'accès à un emploi à temps complet ou temps partiel choisi

La société s'attachera à prendre en compte en priorité les candidatures des salariés présents aux postes à temps partiel ou à temps plein nouvellement créés ou disponibles dans les conditions suivantes.

- Les salariés affectés à titre permanent à un emploi à temps partiel souhaitant postuler pour un emploi à temps complet bénéficient, à l'issue de la période d'essai, d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé dans l'établissement.
- Les salariés à temps complet bénéficient dans les mêmes conditions d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps partiel à leur demande.

Tout salarié demandant un temps choisi doit adresser une demande à son employeur par lettre recommandée avec AR ou lettre remise en main propre contre décharge deux mois avant la prise d'effet souhaitée : la demande doit préciser la fonction souhaitée, la durée du travail souhaitée, la date de mise en œuvre envisagée ainsi que la zone géographique ou le lieu de travail précis qu'il désire.

À la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de deux mois pour rechercher un emploi correspondant et donner son accord ou un refus motivé. En cas de refus, la réponse devra mentionner les raisons objectives conduisant à ne pas donner suite à la demande (absence de poste disponible, compétences, changement d'emploi préjudiciable à la bonne marche de l'établissement...).

4 – Garanties au temps de travail des salariés à temps partiel

a – Limites minimales journalière

- La durée d'une séquence de travail ne peut être inférieure à 3 heures. Par exception, si la séquence de travail se situe le matin et si l'établissement ferme à l'heure du déjeuner, la durée de la journée de travail ne peut être inférieure à 2 heures.
- La durée d'une journée de travail (deux séquences de travail avec une coupure) ne peut être inférieure à 6 heures.

b – Coupure journalière

- Une journée de travail ne peut comporter plus d'une coupure.
- Lorsque la journée comporte deux séquences de travail, la durée de l'interruption d'activité, qui correspond nécessairement à l'heure du déjeuner, ne peut dépasser plus de 2 heures ni être inférieure à une 1/2 heure.

c – Limite maximale journalière

La durée de travail effectif journalière ne peut pas dépasser 9 heures.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature, a smaller signature, and the initials 'B.P.'.

IV – MODULATIONS SIMPLIFIEES (modulation et temps partiel modulé)

A – Données économiques et sociales

Le recours aux modulations est justifié par les variations d'activité inhérentes à notre type de commerce, induites notamment par la saisonnalité et le suivi du flux clientèle.

Afin de permettre au personnel d'encadrement d'améliorer le bon fonctionnement des points de vente, l'entreprise a recours à des modulations simplifiées du temps de travail.

Le système de « Modulation » (*modulation pour les temps complet et temps partiel modulé pour les temps partiel*) pourra être mis en place postérieurement à l'entrée en vigueur de l'accord, au plus tard au 1^{er} janvier 2002 simultanément sur l'ensemble des magasins.

B – Salariés concernés

La Modulation ne concerne que les salariés non cadres titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée dont l'horaire hebdomadaire est supérieur ou égal à 18 heures et les titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée supérieur ou égal à 1 an en prévoyant expressément la possibilité.

Au début de chaque année civile, il sera demandé à chaque salarié s'il souhaite ou non bénéficier de la Modulation.

Pour la première année d'entrée en vigueur de l'accord, la modulation pourra être proposée en cours d'année civile.

C – Périodes de Modulation

La Modulation est limitée à 16 semaines sur l'année ; elle permet d'adapter avec des garanties maximales les horaires des salariés concernés en fonction de périodes de haute ou basse activité préalablement délimitées à l'année.

Les périodes donnant lieu à Modulation seront définies de la manière suivante :

- périodes de haute activité = les salariés concernés travailleront 5 heures en plus de leur horaire hebdomadaire contractuel de base,
Le nombre de semaines en haute activité est limité à 8 semaines par an.
- période de basse activité = les salariés concernés travailleront 5 heures en moins de leur horaire hebdomadaire contractuel de base, sur au maximum 4 jours travaillés par semaine (sous réserve de l'accord du salarié)
Le nombre de semaines en basse activité est limité à 8 semaines par an.

Le nombre de semaines augmentant ou diminuant l'horaire contractuel se compensant, l'horaire contractuel de base est respecté sur l'ensemble des périodes de Modulation à l'année.

Limite maximale journalière : dans le cadre de la Modulation simplifiée, la durée de travail effectif journalière ne peut pas dépasser 10 heures.

The image shows three handwritten signatures or initials in black ink. The first is a stylized signature that looks like 'A' with a long horizontal stroke. The second is a vertical signature that looks like 'M'. The third is the initials 'B.P.' written in a simple, blocky font.

D – Heures supplémentaires & complémentaires

Dans le cadre des périodes de Modulation, les 5 heures hebdomadaires effectuées en sus de l'horaire fixé au contrat ne donneront lieu ni à paiement ni à majoration, étant compensée dans l'année par les semaines de basse activité, qui ne donneront pas lieu à retenue.

En revanche,

Pour les salariés à temps complet, sont considérées comme des heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà de 40 heures en période de Modulation forte
- les heures, à l'exclusion de celles précitées, effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires et en tout état de cause au-delà de 1600 heures annuelles.

Pour les salariés à temps partiel, sont considérées comme heures soumises à majoration :

- les heures effectuées au-delà de l'horaire prévu dans le cadre de la Modulation forte
- les heures, à l'exclusion de celles précitées, effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire fixé dans le contrat de travail.

E - Rémunération

La rémunération fixe sera versée de manière lissée sur la base de l'horaire contractuel, indépendamment des variations d'horaire et de l'horaire réellement travaillé.

L'éventuelle partie variable de la rémunération sera calculée en fonction des heures réellement travaillées dans le mois.

F – Programmation indicative de la répartition de la durée du travail

L'employeur devra respecter un programme indicatif de variation.

Un planning prévisionnel indicatif de la répartition annuelle des 16 semaines de modulation est établi et soumis pour avis aux organisations représentatives compétentes un mois au plus tard avant le début de chaque année de référence de Modulation.

(L'année de référence s'entend du 1^{er} janvier au 31 décembre).

Ce calendrier fixera précisément les semaines concernées pour autant que les dates officielles soient connues.

Le planning prévisionnel par groupes de magasin est ensuite transmis dans les délais les plus brefs pour information et affichage dans chaque magasin.

En cas de modification de ce programme, les organisations représentatives compétentes seront aussi consultées préalablement.

Ce planning peut organiser l'activité des salariés selon des calendriers individualisés, afin de permettre de faire travailler les salariés selon des horaires de travail différents, tout en respectant les mêmes périodes hautes et basses.

Dans ce cadre d'horaires individualisés, chaque salarié concerné par la Modulation sera alors informé de la répartition de son temps de travail par affichage au planning.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are three distinct marks: a large stylized signature, a smaller signature, and the initials 'B.P.'.

En cas de modification de ces plannings, les salariés seront prévenus moyennant un délai de prévenance de 9 jours calendaires au moins avant la date à laquelle doit intervenir ce changement.

G – Droit des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de référence

1 - Absences au cours de l'année :

- Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés ou autorisations d'absence conventionnels, les absences justifiées par une incapacité résultant de maladie ou accident, ne peuvent pas faire l'objet d'une récupération.
- Les autres absences (absences non payées) donnent lieu à récupération et doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer le jour de son absence.

2 - embauche ou départ en cours d'année :

- Dans le cas d'un départ, le solde du compte de l'intéressé tient compte de la seule réalité des heures effectuées et payées dans la période annuelle en cours. Cependant, en cas de rupture du contrat pour motif économique, le salarié concerné conserve le supplément de rémunération qu'il a le cas échéant perçu par rapport au nombre d'heures travaillées.
- La rémunération d'un nouvel embauché tient compte de la seule réalité des heures effectuées et payées sur la période.

H – Conditions de recours au chômage partiel

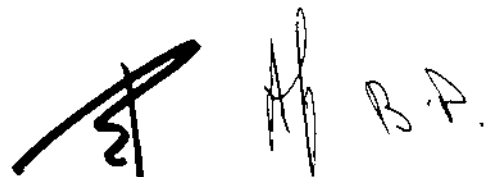
Si l'activité de l'établissement n'est pas conforme au calendrier prévisionnel indicatif, le chef d'établissement devra en informer le comité d'établissement et déterminer avec la DDTEFP les modalités de l'éventuelle ouverture de l'indemnisation au titre du chômage partiel.

I - Décompte

Le décompte s'effectuera selon les mêmes modalités que décrit ci-dessous (§ « MODALITES DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL »).

J - Information

L'entreprise communiquera une fois par an aux organisations représentatives compétentes, dans les deux mois suivant la clôture de l'année de référence, un bilan de l'application de la Modulation.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are three distinct marks: a large, bold signature, a smaller signature, and the initials 'B.A.'.

V - HEURES SUPPLEMENTAIRES

A – Utilisation des heures supplémentaires

Il est rappelé qu'aucune heure supplémentaire ne peut être effectuée sans accord de la direction.

En tout état de cause, le contingent d'heures supplémentaires est limité à 90 heures par an.

B – Repos compensateur

La société peut décider du remplacement de tout ou partie du paiement des éventuelles heures supplémentaires ainsi que des majorations légales par un repos compensateur équivalent.

A titre individuel, le salarié peut aussi demander par écrit le remplacement de tout ou partie du paiement des éventuelles heures supplémentaires ainsi que des majorations légales par un repos compensateur équivalent.

Ce repos devra être pris par journée entière dans les 2 mois suivant l'acquisition de la journée. La période de récupération sera choisie après proposition du salarié et validation de la hiérarchie.

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CDD – intérimaires

Le recours aux contrats à durée déterminée et au travail temporaire doit rester exceptionnel et limité aux motifs de remplacement ou de surcroît d'activité.

Les salariés sous contrat à durée déterminée rentrent dans le champ d'application du présent accord.

Les intérimaires sont exclus du champ de l'accord.

MODALITES DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

I – PERIODE DE REFERENCE

L'année de référence s'entend de la période du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Pour la première période de référence, si inadéquation, un prorata tempore sera réalisé.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature and the initials 'B.P.'.

II - DECOMPTE

Les décomptes obligatoires se feront par tout système déclaratif fiable.

Un relevé mensuel de l'activité pourra ainsi être établi pour chaque salarié :

- 1 - pour les employés, un système déclaratif fiable rempli par le responsable hiérarchique et signé en fin de mois par le salarié concerné pour validation.
- 2 - pour les cadres, une feuille auto-déclarative établie par le salarié lui-même, signée et remise à la direction. Le relevé se fera à terme sous forme informatique.

Ces documents doivent être conservés conformément aux dispositions légales ; ils sont à la disposition de l'inspection du travail effectuant une visite dans un magasin.

INCIDENCE DE LA RTT SUR L'EMPLOI

La conséquence recherchée de la réduction du temps de travail est en priorité de permettre la réévaluation des bases horaires contractuelles des salariés à temps partiel qui en seront d'accord, en vue de réduire le « temps partiel subi » et donc la précarité.

Dans cet esprit, après une première phase où les salariés non cadres auront choisi de réduire ou non leur temps de travail individuel dans le cadre de la RTT, chaque cadre de magasin proposera aux employés à temps partiel une réévaluation des contrats respectant les 5 horaires définis à l'article III B-1.

La réévaluation pourra être encore plus importante pour les salariés acceptant le principe de la modulation qui favorise une certaine souplesse dans la gestion du magasin.

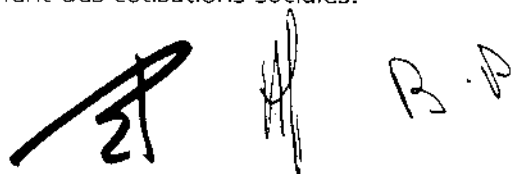
En outre, chaque cadre de magasin limitera aux situations envisagées par l'accord le nombre de contrats inférieurs à 18 heures hebdomadaires.

L'effectif total magasins de l'entreprise est de 2 170 salariés équivalent temps complet à fin septembre 2001 (CDI et CDD).

La réévaluation des horaires contractuels et/ou les recrutements supplémentaires représentent une augmentation du volume horaire d'emplois, représentant 50 emplois équivalent temps complet, soit 2,3 % de l'effectif concerné par le présent accord ; la société s'engage à atteindre ce volume d'emploi supplémentaire, sous réserve du bénéfice des allègements de charges prévus par la loi ; cet engagement, qui sera stipulé dans la déclaration à l'URSSAF, sera contrôlé sur la base d'un comparatif des effectifs magasins de fin septembre 2001 et décembre 2002.

La société demandera à bénéficier des allègements de la loi Aubry II sous réserve du respect de la procédure d'ouverture, à savoir :

- dépôt de l'accord
- déclaration auprès de l'organisme de recouvrement des cotisations sociales.



EGALITE PROFESSIONNELLE

Les parties signataires rappellent que les dispositions des articles L123-1, L123-2 et suivants du Code du travail doivent s'appliquer dans leur plénitude.

Le rapport au comité d'établissement établi en application de l'article L432-3-1 du Code du travail est considéré dans ce cadre comme un élément essentiel de la politique de lutte contre les discriminations.

MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

I - CONSULTATION DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Conformément aux dispositions légales, les institutions représentatives du personnel compétentes seront préalablement consultées avant toute signature.

II - COMMISSION DE SUIVI

Il est créé une commission de suivi du présent accord.

Son rôle est de suivre l'état d'avancement de la mise en œuvre du présent accord, d'examiner les éventuels problèmes issus de son application et de suggérer des solutions afin d'y remédier.

A - Composition

La commission de suivi du présent accord est composée :

- d'un représentant syndical par organisation syndicale représentative et par établissement concerné (mandaté à cet effet par l'organisation dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature de l'accord, par LRAR ou remise en main propre),
- d'un représentant syndical par organisation syndicale représentative de la CEC, appartenant obligatoirement à la composition d'un CHSCT du périmètre de l'accord (mandaté à cet effet par l'organisation dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature de l'accord, par LRAR ou remise en main propre).
- des représentants de la Direction de chaque établissement concerné.

B - Réunions de suivi

Le suivi se fera à l'occasion de réunions spécifiques :

- Pour la première année d'application, la commission se réunit à 3 mois, 6 mois et 1 an de l'entrée en vigueur du présent accord.

The bottom right of the page features three handwritten signatures or initials in black ink. From left to right, they appear to be a stylized signature, a signature that looks like 'H', and the initials 'B.P.'.

- Une réunion aura ensuite lieu une fois par an pour la deuxième et la troisième année d'application de l'accord.

Il sera adressé à chaque membre de la commission de suivi une copie de la déclaration à l'URSSAF reprenant la valeur de l'emploi à maintenir.

En application de la loi du 19 janvier 2000, un bilan annuel de la réduction du temps de travail, établi par la direction, sera adressé préalablement une fois par an à tous les participants. Il sera transmis pour information et consultation aux organisations représentatives du personnel compétentes.

C - Fonctionnement

Le temps passé aux réunions est payé comme du temps de travail effectif.

Les frais de déplacement seront remboursés conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise.

Les noms et les coordonnées des membres de la commission de suivi seront affichés sur les points de vente.

DUREE ET DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2002.

La révision de cet accord par voie d'avenant pourra être demandée par les parties signataires, notamment en cas de difficulté d'interprétation ou d'application du présent accord en vue de sa modification.

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt auprès de la DDTEFP et du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Une copie de l'accord sera envoyée sur chaque magasin afin d'être tenue à disposition des salariés souhaitant le consulter.

Fait à Paris, le 2 octobre 2001 en ... exemplaires originaux.

Pour la Direction

Claude BUFFARD

Pour la C.G.T.

M

Pour la C.F.D.T. Services

M

Pour la C.F.T.C. des salariés du Groupe ANDRE

M

Pour F.E.C. - F.O.

M

Pour la C.G.C.

M^r BLUTEAU