

ACCORDS D'ENTREPRISE POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI PAR LA RÉDUCTION NEGOGIÉE ET L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL CONFORAMA

Novembre 2009

Accords applicables chez Conforama Sur le développement de l'emploi par la réduction négociée et l'aménagement du temps de travail

- Accord pour le développement de l'emploi par la réduction négociée et l'aménagement du temps de travail en date du 14 novembre 2000 (Personnel non Cadre, hors siège social CONFORAMA FRANCE)
- → Avenant en date du 11 avril 2003
- Accord pour le développement de l'emploi par la réduction négociée et l'aménagement du temps de travail en date du 11 janvier 2001 (Personnel Cadre)
- Accord pour le développement de l'emploi par la réduction négociée et l'aménagement du temps de travail en date du 14 novembre 2000 (Personnel non Cadre du Siège Social Conforama France et Conforama Management Services)
- Accord pour le développement de l'emploi par la réduction négociée et l'aménagement du temps de travail en date du 7 décembre 2000 (Personnel non Cadre de la Société Cogedem)



Accord pour le développement de l'emploi par la réduction négociée et l'aménagement du temps de travail en date du 14 novembre 2000

(Personnel non Cadre, hors siège social CONFORAMA FRANCE)

→ Avenant en date du 11 avril 2003

ACCORD POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI PAR LA REDUCTION NEGOCIEE ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

(PERSONNEL NON CADRE, HORS SIEGE SOCIAL CONFORAMA FRANCE)

ENTRE LES SOUSSIGNÉS:

 la Société CONFORAMA FRANCE S.A., au capital de FF. 100.800.000, ayant pour numéro d'identification 343 917 126, RCS de MEAUX, dont le siège social est situé 80, boulevard du Mandinet – Lognes – 77432 MARNE LA VALLÉE,

D'UNE PREMIÈRE PART,

La Société **APIOL S.A.**, au capital de FF. 250.000, ayant pour numéro d'identification 414.819.409. RCS de MEAUX, dont le siège social est situé 80, boulevard du Mandinet – Lognes – 77432 MARNE LA VALLÉE,

Et les filiales de la Société APIOL S.A., à savoir :

La Société **HOLDIS CONFORT S.A.**, au capital de FF. 260.000, ayant pour numéro d'identification 309.788.545., RCS de MEAUX, dont le siège social est situé 80, boulevard du Mandinet – Lognes – 77432 MARNE LA VALLÉE.

La Société **CEPCA S.A.**, au capital de FF. 36.000.000., ayant pour numéro d'identification 352.523.104., RCS de MEAUX, dont le siège social est situé 80, boulevard du Mandinet – Lognes – 77432 MARNE LA VALLÉE,

La Société **SDAD S.A.**, au capital de FF.250.000, ayant pour numéro d'identification 397.928.755 RCS de MEAUX, dont le siège social est situé 80, boulevard du Mandinet – Lognes – 77432 MARNE LA VALLÉE,

La Société **SADEM S.A.**, au capital de FF. 250.000, ayant pour numéro d'identification 420.364.085., RCS de MEAUX, dont le siège social est situé 80, boulevard du Mandinet – Lognes – 77432 MARNE LA VALLÉE,

La Société **SODIMA S.A.**, au capital de FF. 250.000, ayant pour numéro d'identification 342.183.415., RCS de MEAUX, dont le siège social est situé 80, boulevard du Mandinet – Lognes – 77432 MARNE LA VALLÉE,

La Société **SODILA S.A.**, au capital de FF. 250.000, ayant pour numéro d'identification 341.591.014., RCS de MEAUX, dont le siège social est situé 80, boulevard du Mandinet – Lognes – 77432 MARNE LA VALLÉE,

La Société **MDL S.A.**, au capital de FF. 250.000, ayant pour numéro d'identification 378.926.356., RCS de MEAUX, dont le siège social est situé 80, boulevard du Mandinet – Lognes – 77432 MARNE LA VALLÉE,

14

Le 14/11/2000

13

A Page 1

La Société **SAVA S.N.C.**, au capital de FF. 300.000, ayant pour numéro d'identification 414.631.457., RCS de MEAUX, dont le siège social est situé 80, boulevard du Mandinet – Lognes – 77432 MARNE LA VALLÉE,

La Société MEUBLES GEORGES S.A., au capital de Euros 130.378, ayant pour numéro d'identification 306.244.518, RCS de MEAUX, dont le siège social est situé 80, boulevard du Mandinet – Lognes – 77432 MARNE LA VALLÉE,

La Société LA PRAIRIE S.A.S., au capital de Euros 107.000, ayant pour numéro d'identification 329.087.324., RCS de MEAUX, dont le siège social est situé 80, boulevard du Mandinet – Lognes – 77432 MARNE LA VALLÉE,

La Société SDQA S.A., au capital de FF. 10.038.980., ayant pour numéro d'identification 556.520.187., RCS de MEAUX, dont le siège social est situé 80, boulevard du Mandinet – Lognes – 77432 MARNE LA VALLÉE,

D'UNE SECONDE PART,

Toutes ces Sociétés appartenant à l'Unité Economique et Sociale (UES) reconnue par accord du 12 octobre 2000, représentées par Monsieur Marc FRANÇOIS-BRAZIER, dûment habilité à cette effet par chacune des Sociétés.

EI:

- La Fédération Commerce et Services CFDT, représentée aux présentes par Monsieur Alain DHENNIN, agissant en qualité de Délégué Syndical Central, dûment mandaté à cet effet,
- La Fédération CGT Commerce Distribution Services, représentée aux présentes par Monsieur Manuel MARINI, agissant en qualité de Délégué Syndical Central, dûment mandaté à cet effet,
- La Fédération des Employés et des Cadres cgt-FO, représentée aux présentes par Monsieur Pierre JOLY, agissant en qualité de Délégué Syndical Central, dûment mandaté à cet effet,
- La FNECS/CFE-CGC, représentée aux présentes par Monsieur Yvon CHEVRET, agissant en qualité de Délégué Syndical Central, dûment mandaté à cet effet.

D'AUTRE PART,

MM

Le 14/11/2000

15

A Page 2 PS

IL EST CONCLU LE PRESENT ACCORD CONFORMEMENT AUX DISPOSITIONS DE LA LOI N° 2000-37 DU 19 JANVIER 2000 RELATIVE À LA REDUCTION NEGOCIEE DU TEMPS DE TRAVAIL

Interviennent également aux présentes :

- le Comité Central d'Entreprise commun aux Sociétés CONFORAMA FRANCE, COGEDEM et CONFORAMA MANAGEMENT SERVICES (CMS);
- le Comité Central d'Entreprise de la Société CEPCA;
- les Comités d'entreprise des Sociétés SADEM, SODIMA, HOLDIS CONFORT et SDQA;

qui ont été consultés entre le 20 et le 22 septembre 2000 et ont émis un avis favorable sur cet accord.

Par ailleurs, les délégués du personnel des Sociétés SDAD, LA PRAIRIE et MEUBLES GEORGES ont été réunis et informés sur cet accord.

Les parties signataires conviennent que l'ensemble des dispositions du présent accord demeureront applicables en cas de réalisation du projet de fusion absorption de la Société CONFORAMA FRANCE S.A. (ci-après dénommée « CONFORAMA FRANCE (avant fusion) ») et des Sociétés filiales du Groupe APIOL S.A. par la Société APIOL S.A., qui fait l'objet d'une procédure d'information et de consultation des Institutions représentatives du personnel concernées.

Il est rappelé également, à cet égard, que la nouvelle entité, issue de cette opération de fusionabsorption, prendrait la dénomination de CONFORAMA FRANCE (ci-après dénommée « CONFORAMA FRANCE (après fusion) »).

MM

13

Spages PS

SOMMAIRE

ARTICLE 1er		CHAMP D'APPLICATION	6
ARTICLE 2	. •	TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF	6
ARTICLE 3	•	DEFINITION DU PERSONNEL VISE PAR L'ACCORD	9
ARTICLE 4	•	MODES D'ORGANISATION ET D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	9
ARTICLE 5	. •	SALARIES A TEMPS PARTIEL	10
ARTICLE 6		RÉMUNÉRATIONS	12
ARTICLE 7		REPOS QUOTIDIEN ET HEBDOMADAIRE	13
ARTICLE 8		ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	14
ARTICLE 9	•	ÉQUILIBRE ÉCONOMIQUE DE L'ACCORD ET ENGAGEMENTS DES SOCIETES	14
ARTICLE 10	•	CONSULTATION DU PERSONNEL	15
ARTICLE 11		SUIVI DE L'ACCORD	16
ARTICLE 12		DISPOSITIONS FINALES	47

MY

PREAMBULE:

Les Sociétés signataires interviennent sur le difficile et très concurrentiel marché du Discount de produits d'ameublement, de HI-FI. et d'électroménager et se doivent, à cet égard, de faire face sans cesse à la nécessité d'accroître leurs parts de marché, d'améliorer la qualité des services apportés à leurs clients et de rechercher la réalisation des gains de productivité.

Dans ce contexte, un processus de réduction du temps de travail doit, selon la Direction de ces Sociétés, intégrer ces enjeux économiques.

De leur côté, les organisations syndicales ont fait valoir les aspirations des salariés au maintien des rémunérations et avantages du statut existant au sein de «CONFORAMA FRANCE (avant fusion)» et à la réalisation du volume d'embauches nécessaire à la mise en place de la réduction du temps de travail.

La Direction des Sociétés signataires ont rencontré, quant à elles, un certain nombre de difficultés liées notamment à la disparité des situations existantes entre elles et au sein de leurs établissements, ainsi qu'au refus par un grand nombre de salariés d'accepter notamment tout système d'annualisation du temps de travail.

A cet effet, le présent accord prévoit :

- des modes d'organisation du temps de travail applicables à l'ensemble des salariés non cadres (hors Siège social de « CONFORAMA France (avant fusion) ») des Sociétés signataires et permettant, suivant les modalités définies ci-après, de réduire leur temps de travail à 35 heures ;
 - sur la semaine :
 - ou, en moyenne, sur un cycle de deux semaines dans le cas particulier du personnel de certains SAV.
- des embauches pour compenser en partie les effets induits par la réduction du temps de travail et participer ainsi activement à la lutte contre le chômage.

Les partenaires sociaux ont donc souhaité fixer dans le présent accord un socle de règles communes qui seront applicables et appliquées à tous les salariés compris dans son champ d'application.

Ainsi, au sein des Sociétés signataires, les directeurs d'établissement (Directeurs de Magasin, Directeurs de plate-forme SAV, etc.) devront déterminer, dans le cadre d'une démarche d'échanges et de concertation, suivie d'une consultation des Institutions représentatives du personnel présentes au sein desdits établissements, l'organisation du travail en leur sein qui sera adoptée dans un strict respect des règles communes posées dans le présent accord.

Dans ce contexte, les parties sont convenues que l'ensemble des dispositions du présent accord rentreront en vigueur au 1er janvier 2001.

14

A)

15-3

Arage 5 (S)

ARTICLE 1er - CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord se substituent à toutes dispositions antérieures de même nature et sont applicables à l'ensemble des salariés non cadres des Sociétés signataires, hors siège social «CONFORAMA France (avant fusion)», qu'ils soient occupés à temps complet ou à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée, en France métropolitaine, et qui sont visés à l'article 3 ci-après.

Il convient de préciser que sont exclus de cet accord les personnels salariés non cadres des Sociétés signataires éventuellement mis à la disposition d'autres entreprises, en France ou à l'étranger, et qui se conforment aux accords en vigueur dans celles-ci en terme de durée et d'organisation du temps de travail, sans préjudice des droits qui résulteraient de leur contrat de travail en matière de rémunération.

A contrario, les personnels non cadres d'autres entreprises, françaises ou étrangères, mis à disposition des Sociétés signataires se conformeront à l'organisation du travail découlant de l'application du présent accord sans préjudice également des droits qui résulteraient de leur contrat de travail en matière de rémunération.

ARTICLE 2 - TEMPS DE TRAVAIL

2.1. Notion de temps de travail effectif

Conformément aux dispositions de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, le temps de travail effectif est 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.

Il est néanmoins convenu avec les partenaires sociaux de reconnaître la notion de temps de pause dans tous les établissements. Ces temps de pause (hors coupure déjeuner), officiatisés ou non, généralement accordés aux collaborateurs à l'intérieur des plages de travail et qui, dans les conditions définies par la loi, sont exclus du temps de travail effectif, seront, dans les Sociétés signataires, assimilés à du temps de travail effectif.

Ces temps de pause n'entraîneront pas de baisse de rémunération pour le personnel rémunéré au fixe. Pour le personnel payé au variable, ces temps de pause, comme aujourd'hui, ne généreront pas de retenues sur la rémunération.

L'assimilation de ces temps de pause à du temps de travail effectif dans le cadre de la réduction du temps de travail à 35 heures constituera la contrepartie des temps d'habillage et de déshabillage accordés au personnel pour se mettre en tenue.

Il est enfin précisé que, pour l'application des aménagements du temps de travail visés au présent accord, la notion de semaine débute le lundi matin à 0 heure et s'achève le dimanche soir à 24 heures.

M.

M

13

APage 6

2.2. Les principes généraux de la réduction de la durée du travail

A la date de signature du présent accord, le temps de travail effectif mensuel applicable au sein des établissements des Sociétés signataires est de 39 heures par semaine ou de 39 heures sur une moyenne de 2 semaines dans certains SAV, soit une base mensuelle de 169 heures.

Au terme du présent accord, la durée de travail effectif est réduite à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne par cycle de travail de deux semaines, soit une base mensuelle de 151,67 heures.

Il est précisé que la réduction du temps de travail sous forme de cycle, pourra concerner l'ensemble du personnel du Service Après Vente occupé sur des plates-formes en G2 (techniciens, magasiniers, administratifs...)

En d'autres termes, la réduction du temps de travail interviendra en réduisant l'horaire de travail chaque semaine, ou dans certains cas particuliers (SAV), sous la forme d'une réduction sur la moyenne d'un cycle de 2 semaines.

Il est convenu de garantir à tout membre du personnel non cadre à temps complet, qu'il ne pourra lui être demandé de venir travailler dans le cadre de son horaire habituel, pour une durée de moins de 2 heures consécutives. Par exception, les salariés des magasins ouverts en continu certains jours ou régulièrement, pourront avoir une plage horaire réduite à 1 heure et demie.

Il est, par ailleurs, convenu de garantir à tout membre du personnel non cadre, à temps partiel, un temps de travail minimum par jour de travail suivant les conditions ci-dessous :

- Dans le cadre de son horaire habituel, il ne pourra lui être demandé de venir travailler, pour une durée de moins de 2 heures consécutives, s'il s'agit du matin, et de 3 heures consécutives, s'il s'agit de l'après midi.
- Dans l'hypothèse d'un salarié à temps partiel dont le temps de travail est réparti sur le matin et l'après midi, sauf exception liée à l'organisation collective du travail des salariés à temps plein, il pourra lui être demandé de venir travailler au minimum 3 heures le matin et 2 heures l'après midi.

Cette réduction du temps de travail tiendra également compte de la situation des salariés à temps partiel, au prorata de leur temps de travail effectif, et dans les conditions visées à l'article 5 ci-après.

2.3. Modalités de décompte du temps de travail

2.3.1. Personnel non cadre non itinérant

Les collaborateurs soumis à un décompte horaire de leur durée du travail seront occupés selon un planning individuel à la quinzaine affiché comportant, pour chaque jour de travail :

- l'heure d'arrivée ;
- l'heure de départ ;
- et la durée du temps, notamment pour le déjeuner, dont ils bénéficient.

Le 14/11/2000

A)

15

JPage 7 VS

Ces horaires doivent, dès lors, être respectés par les salariés concernés.

En l'absence de moyens de pointage automatiques déjà existants, le supérieur hiérarchique direct devra consigner sur un document récapitulatif les dérogations à ces horaires (retards, absences, heures supplémentaires accomplies à la demande de la hiérarchie ou avec son accord implicite) qui sera validé, à la quinzaine, par chaque salarié concerné.

Un document type de décompte des horaires sera établi par la Direction des Ressources Humaines pour être utilisé, à cette fin, dans les établissements. Ce document type sera remis pour information aux organisations syndicales et aux représentants du personnel.

2.3.2. Personnel non cadre itinérant

Le contrôle de la durée de travail du personnel non cadre itinérant sera réalisé par le biais d'un relevé validé toutes les deux semaines par chaque salarié concerné.

Chaque semaine de travail y sera réputée être de 35 heures de travail effectif ou de 35 heures en moyenne sur 2 semaines dans le cas particulier des salariés de certains SAV.

Il demeure entendu que le décompte quotidien du volume du temps de travail effectif de ce personnel débute au moment du passage sur tout site dédié par son employeur à l'activité du personnel non cadre itinérant (par exemple, passage à la plate forme SAV, passage au magasin pour prise de pièces, passage sur un site dédié pour la prise des pièces ou des tournées...).

Par ailleurs, le décompte quotidien du volume du temps de travail se termine à la fin de la dernière intervention chez un client ou au moment du passage le soir, à la demande de son employeur, sur tout site dédié par celui-ci à l'activité du personnel itinérant (plate-forme SAV, magasins, autre site dédié), exclusion faite naturellement des temps d'arrêt sur la route, notamment pour le déjeuner.

2.4. Heures supplémentaires

- 2.4.1. Les parties conviennent que la diminution du temps de travail des salariés non cadres des Sociétés signataires doit s'accompagner d'un respect de la notion de temps de travail, et que le recours à des heures supplémentaires doit conserver un caractère inhabituel et être préalablement soumis à l'accord de la hiérarchie directe, de manière formelle ou implicite.
- 2.4.2. Pour les salariés de certains SAV, dont la durée du travail est organisée sous forme de cycles, seront considérées comme heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de la durée maximum du cycle, ainsi que celles dépassant la durée moyenne de 35 heures calculée sur la durée du cycle.
- 2.4.3. Les heures supplémentaires réalisées chaque année, par les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, ne sauraient dépasser 130 heures, sauf dans le cadre des exceptions légales prévues pour le dépassement de ce contingent, impliquant alors un accord de l'Inspection du travail après consultation des Instances représentatives du personnel. Ce contingent annuel d'heures supplémentaires sera apprécié conformément à la législation en vigueur.

HH

.

13

page 8

2.4.4. Les heures supplémentaires comprises entre 35 heures et 39 heures donneront lieu aux bonifications prévues par la loi, et feront l'objet, pour le personnel, d'un repos majoré.

Pour le cas où la prise de repos paraîtrait inadaptée, la Direction de chaque Société signataire pourra opter pour une rémunération majorée.

Les heures supplémentaires effectuées au delà de 39 heures feront l'objet, quant à elles, des majorations légales prenant la forme, suivant les cas, d'une rémunération ou d'un repos majoré conformément au statut «CONFORAMA FRANCE (avant fusion)» en vigueur.

2.4.5. Les repos compensateurs prévus par la législation et par l'article 2.4.4. du présent accord seront portés sur les bulletins de paie des collaborateurs.

Ces repos devront être pris dans un délai maximum de 6 mois à compter de la date à laquelle le collaborateur a acquis 7 heures de repos compensateur et dans les conditions prescrites aux articles D. 212-5 et suivants du Code du travail.

ARTICLE 3 - DEFINITION DU PERSONNEL VISE PAR L'ACCORD

Il s'agit actuellement de l'ensemble des salariés non cadres (employés ou agents de maîtrise), itinérants ou non, exerçant leur activité au sein des Sociétés signataires, hors Siège social «CONFORAMA France (avant fusion)», notamment dans les magasins, dans les Services Après Vente, qu'ils travaillent en magasin ou sur plate-forme, ainsi que dans les dépôts desdites Sociétés.

ARTICLE 4 - MODES D'ORGANISATION ET D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

4.1. Principe d'organisation commune pour le personnel non cadre

Le temps de travail du personnel non cadre, itinérant ou non, sera réduit à 35 heures par semaine, en principe sur la base de 5 journées de 7 heures chacune.

En fonction des contraintes de service ou d'organisation des établissements, la répartition du temps de travail du personnel pourra toutefois avoir lieu comme aujourd'hui, moyennant une répartition différente des horaires entre les jours de la semaine, sachant qu'en tout état de cause la répartition du temps de travail (sauf salariés à temps partiel) devra se faire sur 5 jours.

Pour les salariés qui le souhaitent, et sous réserve de l'accord de la hiérarchie, une répartition de ces 35 heures sur la base de 4 jours et demi pourra être envisagée, pendant une durée globale annuelle maximum de 17 semaines.

Dans le cadre de la mise en place de la réduction du temps de travail, il est convenu que l'aménagement du temps de travail ne devra pas conduire à un allongement de la plage horaire de déjeuner des salariés pris individuellement.

Par ailleurs, afin de couvrir l'ensemble de la plage d'ouverture des établissements, des horaires décalés ou chevauchants pourront être établis.

My

Le 14/11/2000

15

de Page 9

4.2. Situation particulière des personnels des Services Après Vente (SAV) occupés sur des plates-formes

Le temps de travail du personnel SAV occupé sur des plates-formes pourra être organisé sous forme de cycles de travail d'une durée maximale de 2 semaines.

Ces cycles seront mis en place selon un planning comportant la répartition de la durée du travail au sein de chaque semaine du cycle, tel que le planning donné à titre indicatif ci-après :

Semaine 1: 42 heures, réparties sur 6 jours de 7 heures chacun ;

Semaine 2: 28 heures, réparties sur 4 jours de 7 heures chacun ;

Soit une durée totale de 70 heures par cycle, correspondant à une durée de travail hebdomadaire moyenne de 35 heures.

Comme indiqué ci dessus, la notion d'heures supplémentaires s'appréciera par rapport au dépassement de la durée du cycle ou de la durée moyenne de 35 heures.

ARTICLE 5 - SALARIES A TEMPS PARTIEL

5.1. Définition

Sont considérés, pour l'application du présent accord, comme travaillant à temps partiel les salariés occupés selon un horaire de travail inférieur à 35 heures ou à 35 heures en moyenne par cycle de travail à la date d'application du présent accord, quel que soit le mode d'organisation de leur temps de travail.

5.2. Choix laissé aux collaborateurs à temps partiel

Les parties souhaitent faire bénéficier les salariés à temps partiel d'une réduction effective de leur durée de travail et favoriser ce mode d'organisation du temps de travail, qui permet de répondre non seulement aux souhaits de certains collaborateurs, mais également aux nécessités de fonctionnement des Sociétés signataires.

Dans ces conditions, chaque collaborateur à temps partiel pourra décider :

- soit de maintenir son temps de travail actuel, avec une augmentation corrélative de 11,45 % de la rémunération mensuelle fixe brute de base ;
- soit de réduire proportionnellement son temps de travail avec maintien de sa rémunération fixe brute de base antérieure.

Dans les deux cas, ce maintien ou cette augmentation se traduira par une augmentation du taux horaire du fixe brut de base du salarié de 11,45%.

47

a

15

age 10

Par ailleurs, les Sociétés signataires proposeront en priorité aux salariés à temps partiel, un passage à temps complet, conformément aux dispositions légales, en adoptant le mode d'aménagement du temps de travail de la catégorie de salariés à laquelle ils appartiennent.

En tout état de cause, les parties conviennent d'engager des négociations, communes avec toutes les Sociétés comprises dans l'Unité Economique et Sociale reconnue par accord du 12 octobre 2000, en vue de la conclusion d'un accord sur le statut spécifique des salariés à temps partiel.

5.3. Modalités spécifiques au passage à temps complet ou à temps partiel

Le salarié à temps partiel qui souhaitera occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ainsi que le salarié à temps complet qui souhaitera occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, bénéficiera d'une priorité pour l'attribution d'un emploi appartenant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

A cet effet, dans la mesure du possible, la liste des emplois disponibles dans l'établissement sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage et il sera fourni une copie de cette liste aux représentants du personnel.

Le salarié concerné devra formuler sa demande auprès de sa Direction par lettre recommandée avec avis de réception, 3 mois au moins avant la date souhaitée, en précisant les modalités d'aménagement du temps de travail souhaitées.

La Direction notifiera alors sa réponse au salarié dans le délai de 1 mois à compter de la réception de la demande, soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge. Tout refus devra impérativement être motivé.

La contestation éventuelle d'un tel refus devra donner lieu à un entretien entre le salarié, assisté s'il le désire d'un représentant du personnel, et sa hiérarchie.

En tout état de cause, le passage de temps plein à temps partiel, ou inversement, devra faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Il est rappelé que les demandes de passage à temps partiel dans le cadre du congé parental d'éducation seront régies par les dispositions légales en vigueur, et n'entreront donc pas dans le cadre exposé ci-dessus.

Il en sera de même pour le passage volontaire en préretraite progressive dans la mesure où les Sociétés signataires seraient conduites à mettre en place de nouveau un tel dispositif.

5.4. Autres garanties

Dans le cas où le passage à temps partiel a été décidé pour une durée indéterminée, le salarié bénéficiera d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification initiale, acquise ou qu'il aurait la possibilité d'acquérir rapidement moyennant une formation de simple adaptation lui permettrait d'occuper.

14

A

13

Page 11 QS

La rémunération des salariés à temps partiel est celle que les salariés auraient perçue s'ils avaient travaillé à temps plein, au prorata de leur temps de travail. Il en va de même, le cas échéant, des primes et indemnités conventionnelles.

ARTICLE 6 - RÉMUNÉRATIONS

6.1. Maintien des rémunérations de base

Afin de faciliter, tant pour le personnel que pour les Sociétés signataires, le passage aux 35 heures, il est convenu que la diminution de la durée du travail ne donnera pas lieu à une baisse de la rémunération fixe de base de l'ensemble du personnel concerné par le présent accord.

Ce maintien des rémunérations brutes de base se traduira par une augmentation du taux horaire du fixe de 11,45%.

En conséquence, le personnel dont la durée du travail passera à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne par cycle de travail continuera à percevoir la rémunération fixe de base qui lui était versée antérieurement et correspondant à 39 heures.

Les grilles de rémunération minimales par catégories actuellement en vigueur seront par ailleurs maintenues applicables pour 35 heures par semaine

Afin de tenir compte de l'incidence de la réduction du temps de travail sur l'activité des techniciens, les parties conviennent que, lorsque la partie variable de leur rémunération repose en partie sur un nombre d'interventions, les seuils de déclenchement de leur partie variable sur ce nombre d'interventions seront réduits de 10%.

<u>Exemple</u>: dans le cas d'un objectif à 7 interventions terminées par jour, l'objectif sera réduit à 6,3 interventions terminées par jour.

Pour le personnel vendeur à temps plein dont la rémunération est constituée à plus de 50% au variable, la Direction a estimé que le maintien du fixe mensuel, des salaires minimaux et du mode d'organisation du temps de travail retenu étaient de nature à permettre le maintien des rémunérations dans le cadre du passage aux 35 heures.

De leur côté, les organisations syndicales ont fait valoir leur souhait d'obtenir une garantie annuelle de salaire pour les vendeurs.

Dès lors, les parties ont convenu que dans ces établissements, il y aura lieu à application d'une garantie de rémunération pour l'année 2001, selon les modalités et conditions suivantes :

- Il sera procédé, au début de l'année 2002, à une comparaison de la rémunération annuelle brute de l'année 2001 par rapport à celle de l'année 2000.
- Il ne sera pris en considération que les éventuelles baisses de rémunération exclusivement liées à la réduction du temps de travail, à l'exclusion de tout autre motif, qu'il s'agisse de motifs propres au salarié (exemples : absences ; arrêts maladie...) ou de motifs externes au salarié (exemples : travaux dans le magasin, dégradation de la compétitivité de l'entreprise, nouvelle concurrence...).

M

Page 12

Le 14/11/2000

R)

La garantie de rémunération sera appréciée en tenant compte des résultats obtenus dans le même contexte et par les autres vendeurs du même rayon, afin d'éviter toute dérive qui pourrait être nuisible tant à l'activité des Sociétés signataires qu'aux relations entre les vendeurs.

Exemple: si un vendeur est le seul à avoir une diminution de rémunération, alors que les autres vendeurs ont maintenu ou augmenté leur rémunération dans le cadre du passage à 35 heures, il n'y aura pas lieu à application de la garantie.

La Commission Paritaire de suivi, instituée à l'article 11 ci-après, sera tenue informée des éventuelles difficultés rencontrées, la Direction s'engageant toutefois à préserver la confidentialité des données individuelles concernant ses salariés.

6.2. Particularités liées aux rémunérations des salariés des filiales de la Société APIOL antérieurement à la fusion

Les salariés employés au sein des filiales de la Société APIOL, avant la réalisation de l'opération de fusion visée ci avant, sont soumis à des dispositions qui leur sont propres en matière de rémunération.

Dans ce contexte, il est indispensable de mener une reconstitution de leur structure salariale, afin d'homogénéiser leurs éléments de rémunération avec ceux applicables au sein de « CONFORAMA FRANCE (avant fusion) ».

Par conséquent, les dispositions en matière de rémunération, visées aux articles 5.2. et 6.1. du présent accord, ne sont pas applicables à ces collaborateurs.

Néanmoins, il leur est garanti que, pour opérer cette reconstitution, leur niveau global annuel brut de rémunération qui leur a été versée au cours de l'exercice civil 2000, hors éléments exceptionnels, ne sera pas réduit.

Par ailleurs, il est convenu pour le personnel vendeur de ces sociétés que cette garantie sera appliquée dans les conditions et limites visées à l'article 6.1 ci avant.

6.3. Lissage des rémunérations

Il est convenu que la rémunération fixe mensuelle des salariés à temps complet des Service Après Vente occupés sur des plates-formes, dont la durée de travail est organisée sous forme de cycles de travail, sera lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

ARTICLE 7 - REPOS QUOTIDIEN ET HEBDOMADAIRE

7.1. Repos quotidien

Les parties rappellent que tous les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

MM

7.2. Repos hebdomadaire

Les parties sont convenues de rechercher, chaque fois que possible, une organisation du temps de travail permettant l'octroi systématique de deux jours entiers de repos hebdomadaire par semaine, accolés ou non suivant les besoins des établissements.

En tout état de cause, un même salarié ne pourra travailler plus de six jours par semaine et de préférence pas plus de 6 jours consécutifs. Chaque salarié devra bénéficier également d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives, sauf dérogation en cas de circonstances exceptionnelles et dans les conditions prescrites par la législation.

ARTICLE 8 - ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les Sociétés signataires s'engagent à poursuivre leur politique de non discrimination entre les hommes et les femmes, notamment à l'embauche, en matière de rémunération, d'aménagement des postes de travail et de formation professionnelle.

Ces Sociétés s'assureront également que leurs chances soient identiques, en terme notamment d'évolution de carrière.

Compte tenu de la situation existante au sein des Sociétés signataires, ces dernières considèrent qu'il n'est pas nécessaire d'adopter à ce titre des mesures d'accompagnement particulières dans ce domaine.

ARTICLE 9 - ÉQUILIBRE ÉCONOMIQUE DE L'ACCORD ET ENGAGEMENTS DES SOCIETES

9.1. Équilibre économique de l'accord

Les Sociétés signataires ont pour objectif permanent d'améliorer leur performance économique et la qualité de leurs prestations, afin de gagner de nouvelles parts de marché.

Dès lors, le financement de la réduction négociée du temps de travail et des embauches associées devra permettre à la fois de maintenir les salaires et de préserver la compétitivité du Groupe CONFORAMA.

Cet équilibre devrait être assuré notamment par les deux éléments suivants :

- les gains de productivité résultant notamment de l'aménagement du temps de travail ;
- et l'aide financière de l'État, sous la forme d'allégements partiels des charges sociales.

Par ailleurs, cette réduction du temps de travail à 35 heures sera compensée partiellement par des embauches, selon les modalités décrites ci-après, et partiellement par des gains de productivité.

Ger

A)

13

9.2. Engagements relatifs à l'emploi

La «Société CONFORAMA FRANCE (après fusion)» s'engage, du fait de la réduction du temps de travail à 35 heures, à créer 230 emplois en équivalents temps plein (ETP), étant précisé que ces embauches n'intègrent pas celles liées à sa croissance interne ou externe.

Ces embauches se répartiront comme suit :

- 150 emplois ETP pour les dépôts ;
- 30 emplois ETP pour les fonctions de vente ;
- 50 emplois ETP pour les autres activités et les Services Après Vente.

Ces emplois seront créés en particulier dans les catégories professionnelles suivantes : Magasinier(e)s, caissièr(e)s, vendeur(se)s en raison des effets de seuil pour ce dernier cas.

Ces embauches seront effectuées, conformément aux dispositions de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, dans un délai maximal de 9 mois suivant la date de mise en œuvre du présent accord, soit au plus tard le 30 septembre 2001.

Ces créations d'emploi ainsi réalisées pourront prendre l'une et/ou l'autre des formes suivantes :

- Recrutement de nouveaux collaborateurs, en priorité sous contrat à durée indéterminée ;
- Augmentation de la durée de travail des salariés à temps partiel en ayant exprimé le souhait :
- Pérennisation de certains emplois jusqu'alors pourvus par des personnes sous contrats précaires.

Les parties signataires conviennent que la réduction du temps de travail pourrait amener à amplifier ce mouvement de recrutement.

La Commission de Suivi, instituée par l'article 11.1. ci-après, sera régulièrement informée du nombre d'embauches lié à l'application de l'accord.

<u>ARTICLE 10 - CONSULTATION DU PERSONNEL</u>

Conformément aux exigences légales et au souhait exprimé par certaines parties signataires, le personnel non cadre des Sociétés signataires, visé à l'article 3 ci avant, sera consulté sur le projet d'accord définitif, c'est-à-dire préalablement à sa signature par les partenaires sociaux, dans les conditions définies par le Décret n° 2000-113 du 9 février 2000 et la Circulaire ministérielle du 3 mars 2000.

Les modalités d'organisation de cette consultation ont fait l'objet d'une négociation distincte avec les Organisations syndicales.

En tout état de cause, il est convenu que l'ensemble des dispositions du présent accord ne pourra rentrer en vigueur que dans l'hypothèse où le projet d'accord définitif sera approuvé par le personnel concerné à la majorité des suffrages valablement exprimés.

Le 14/11/2000

K)

1/3

A Page 15 Q5

Depuis la présentation de ce projet d'accord aux instances représentatives du personnel, un référendum a été organisé le 9 novembre 2000. Ce référendum s'étant révélé positif à une large majorité, les organisations syndicales ont confirmé dès lors leur volonté de ratifier l'accord signé ce jour le 14 novembre 2000.

ARTICLE 11 - SUIVI DE L'ACCORD

11.1. Commission Paritaire de Suivi

Une Commission Paritaire de Suivi est créée au niveau national pour suivre l'application de l'ensemble des accords signés au sein de l'Unité Economique et Sociale reconnue par accord du 12 octobre 2000 pour les 35 heures, dont le présent accord.

On entend par «ensemble des accords signés», tant le présent accord, que les trois accords séparés suivants, conclus au profit :

- du personnel cadre des Sociétés «CONFORAMA FRANCE (avant fusion)», CONFORAMA MANAGEMENT SERVICES (CMS), COGEDEM et de la Société APIOL et de ses filiales;
- du personnel non cadre de la Société COGEDEM;
- et du personnel non cadre du Siège social des Sociétés «CONFORAMA FRANCE (avant fusion)»
 et CONFORAMA MANAGEMENT SERVICES (CMS).

Cette Commission est composée d'une délégation de 4 membres par Organisation Syndicale Centrale signataire dont le Délégué Syndical Central, ainsi que des représentants de la Direction de la Société « CONFORAMA FRANCE (après fusion)».

Cette Commission sera chargée d'examiner l'évolution de l'application de l'accord et de résoudre les éventuelles difficultés de mise en œuvre et d'interprétation.

En particulier, elle aura pour rôle de suivre le volume d'embauches liées à la réduction du temps de travail réalisées et de s'assurer du montant et de l'utilisation des aides de l'Etat en ce sens.

Plus généralement, cette Commission aura vocation à proposer toutes propositions d'avenant visant à prendre en compte les éventuelles difficultés d'application de l'accord.

La Commission Paritaire de Suivi se réunira au minimum deux fois par an, au plus tard à fin juin et à fin décembre de chaque année.

Toutefois, pendant la période de mise en place de l'accord, qui ne pourra excéder 12 mois, la Commission se réunira mensuellement.

Les temps de réunion seront payés comme temps de travail.

11.2. Bilan annuel sur l'incidence de la réduction du temps de travail

Des informations régulières ainsi qu'un bilan annuel sur l'incidence de la réduction du temps de travail, seront communiqués :

Le 14/11/2000



- aux membres de la Commission Paritaire de Suivi ;
- à l'ensemble des Organisations Syndicales présentes au sein de l'Unité Economique et Sociale reconnue par accord du 12 octobre 2000;
- ainsi qu'aux Institutions Représentatives du Personnel.

Ce bilan comportera notamment des données sur :

- le nombre et la nature des emplois créés ou préservés, ainsi que sur les perspectives en ce domaine, et notamment les objectifs en termes d'emploi pour l'année suivante;
- la durée effective de travail;
- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes;
- le travail à temps partiel;
- la rémunération des salariés, y compris des nouveaux embauchés;
- la formation.

ARTICLE 12 - DISPOSITIONS FINALES

12.1. Durée de l'accord - Révision

Le présent accord est conclu, dans sa globalité, pour une durée indéterminée.

Pendant ses 6 premiers mois d'application, l'accord pourra être révisé avec l'accord de l'ensemble des signataires : ultérieurement, la révision pourra intervenir dans les conditions prévues par l'article L. 132-7 du Code du Travail.

En cas de remise en cause de l'équilibre de cet accord, y compris par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les signataires s'engagent à se réunir immédiatement en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

12.2. Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé à tout moment, par l'ensemble des parties signataires patronales et salariales, sous réserve de respecter un préavis minimum de 3 mois.

12.3. Formalités obligatoires

Le présent accord sera déposé, à la diligence des Sociétés signataires, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) de Melun et du Conseil de Prud'hommes de Meaux dans les formes prescrites par la loi.

No

A

13

Page 17

6/2

Fait à LOGNES, le 14 novembre 2000, En 7 exemplaires originaux,

Pour les sociétés signataires

Monsieur Marc FRANÇOIS-BRAZIER

Pour la Fédération Commerce et Services CFDT,

Monsieur Alain DHENNIN

Pour la Fédération CGT Commerce Distribution Services

Monsieur Manuel MARINI

Pour la Fédération des employés et cadres cgt-FO Monsieur Pierre JOLY

Pour la FNECS – CFE - CGC Monsieur Yvon CHEVRET

47

AVENANT N°1 A L'ACCORD POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI PAR LA REDUCTION NEGOCIEE ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

(PERSONNEL NON CADRE, HORS SIEGE SOCIAL CONFORAMA FRANCE)

ENTRE LES SOUSSIGNES:

La Société **CONFORAMA FRANCE S.A.**, après fusions 2000 et 2001, au capital de 2.889.200 Euros, ayant pour numéro d'identification B 414 819 409, RCS de MEAUX, dont le siège social est situé 80, boulevard du Mandinet – Lognes – 77432 MARNE LA VALLEE;

Représentée aux présentes par Monsieur Marc FRANÇOIS-BRAZIER, Directeur des Ressources Humaines FRANCE, dûment habilité à cet effet.

D'UNE PART,

ET:

La **Fédération Commerce et Services CFDT**, représentée aux présentes par Monsieur A.DHENNIN, agissant en qualité de Délégué Syndical Central;

La **Fédération CGT Commerce Distribution Services**, représentée aux présentes par Monsieur M.MARINI, agissant en qualité de Délégué Syndical Central ;

La **Fédération des Employés et des Cadres Cgt-FO**, représentée aux présentes par Monsieur P.JOLY, agissant en qualité de Délégué Syndical Central ;

La FNECS/CFE-CGC, représentée aux présentes par Monsieur M.PFAFF, agissant en qualité de Délégué Syndical Central ;

D'AUTRE PART,

IL EST CONCLU LE PRESENT AVENANT CONFORMEMENT AUX DISPOSITIONS DE LA LOI N° 2000-37 DU 19 JANVIER 2000 RELATIVE À LA REDUCTION NEGOCIEE DU TEMPS DE TRAVAIL

Intervient également aux présentes le Comité Central d'Entreprise commun aux Sociétés CONFORAMA France, COGEDEM et CONFORAMA MANAGEMENT SERVICES (CMS), qui a été consulté le 4 décembre 2002 et a émis un avis favorable sur cet avenant.

AD MP HY B

13

PREAMBULE:

Le 14 novembre 2000, les partenaires sociaux ont conclu un accord « POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI PAR LA RÉDUCTION NÉGOCIÉE ET L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL » à l'attention du personnel non cadre, hors siège social. Cet accord a été appliqué aux sociétés absorbées depuis, en dehors des réserves formulées à l'article 1^{er}.

Cet accord, qui est entré en vigueur le 1er janvier 2001, permettait une organisation de travail à raison :

- de 35 heures réparties sur 5 jours par semaine,
- de 35 heures réparties sur 4 jours et demi par semaine dans certaines limites,
- voire, de 35 heures en moyenne sur un cycle de 2 semaines, au sein des CS (plates-formes de service après-vente).

Après près de 2 ans d'application de l'accord, il est apparu :

- d'une part, que certains collaborateurs étaient désireux de recourir à des aménagements de leur temps de travail leur offrant la possibilité de bénéficier de journées ou de demi journées supplémentaires de repos afin de leur permettre de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle;
- et d'autre part, que celui-ci ne permettait pas d'assurer une présence continue et optimale des effectifs pendant les horaires d'ouverture des magasins qui ont été, pour l'essentiel, conservés, alors que parallèlement :
 - les durées quotidiennes de travail diminuaient ;
 - et la plage horaire de déjeuner demeurait.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux :

- se sont rencontrés afin de convenir des modalités dans lesquelles les établissements pourraient éventuellement mettre en œuvre une réduction du temps de travail sous la forme de jours ou de demi-journées de repos supplémentaires dénommés « RTT »;
- et ont convenu de conclure le présent avenant.

A l'instar de l'accord du 14 novembre 2000, le présent avenant a pour objet de fixer un socle de règles communes applicables aux salariés compris dans son champ d'application

A

MP HARS

13

Cet avenant n'a ni pour objet, ni pour effet de se substituer dans sa globalité à l'accord initial du 14 novembre 2000 dont les aménagements du temps de travail qui y étaient prévus demeurent applicables et pourront donc être maintenus dans les établissements.

ARTICLE 1er - CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des salariés non cadres à temps complet (employés ou agents de maîtrise) de la Société CONFORAMA France, telle qu'elle résulte des fusions opérées en 2000 et en 2001, qu'ils soient occupés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée, en France métropolitaine.

Sont exclus du champ d'application de cet avenant les personnels non cadres de la Société CONFORAMA France éventuellement mis à la disposition d'autres entreprises, en France ou à l'étranger, et qui se conforment aux accords en vigueur dans celles-ci en termes de durée et d'organisation du temps de travail, sans préjudice des droits qui résulteraient de leur contrat de travail en matière de rémunération.

A contrario, les personnels non cadres d'autres entreprises, françaises ou étrangères, mis à disposition de la Société CONFORAMA France se conformeront à l'organisation du travail découlant de l'application du présent avenant, ou de l'accord initial du 14 novembre 2000, sans préjudice également des droits qui résulteraient de leur contrat de travail en matière de rémunération.

Sont également exclus du champ d'application de cet avenant les personnels non cadres de la Société CONFORAMA France employés au sein des établissements :

- de MONDELANGE, EPINAL, LONGWY (ex-SA SOLEF)
- de METZ (ex-SA SOLEM)
- et de MORSBACH (ex-MEUBLES GERSTENHABER)

En effet, ces établissements ont conclu des accords d'aménagement et de réduction du temps de travail en application de la loi du 13 juin 1998, dite loi Aubry I, et demeurent ainsi soumis aux conventions spécifiques qu'ils ont conclu avec l'Etat à cet effet.

ARTICLE 2 - DISPOSITIONS COMMUNES A TOUS LES TYPES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les dispositions prévues au présent article se substituent aux articles 2.2 alinéa 5 et 4.1 alinéa 3 de l'accord du 14 novembre 2000.

Elles s'appliquent à tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord tel que défini à l'article 1 du présent avenant quel que soit le mode d'organisation du temps de travail retenu.

M

MP Hy PS

13

Ces dispositions seront applicables à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

L'article 2.2 alinéa 5 de l'accord du 14 novembre 2000 est remplacé par les dispositions suivantes :

Il est convenu de garantir à tout membre du personnel non cadre à temps complet, qu'il ne pourra lui être demandé de venir travailler dans le cadre de son horaire habituel, pour une durée de moins d'une heure et demi par matinée travaillée.

L'article 4.1 alinéa 3 de l'accord du 14 novembre 2000 est remplacé par les dispositions suivantes :

Pour les salariés qui le souhaitent, et sous réserve de l'accord de la hiérarchie, une répartition de l'organisation du travail sur la base de 4 jours et demi par semaine pourra être envisagée.

ARTICLE 3 - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR QUATRE SEMAINES CONSECUTIVES

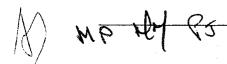
En sus des aménagements du temps de travail tels que prévus dans le cadre de l'accord du 14 novembre 2000, les parties ont convenu d'ajouter une modalité d'aménagement du temps de travail sur quatre semaines consécutives. Les dispositions qui suivent ont donc pour objet de préciser les conséquences de cette nouvelle modalité sur les dispositions ayant le même objet dans l'accord initial.

Le présent article est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L 212-9-I du Code du Travail.

Les Directeurs d'établissements devront rechercher un accord avec leurs instances représentatives du personnel sur la mise en oeuvre de cette nouvelle modalité, et déterminer, dans le cadre d'une démarche d'échanges et de concertation, suivie d'une consultation des institutions représentatives du personnel présentes au sein desdits établissements, si les aménagements du temps de travail institués par le présent article seront mis en œuvre au sein d'un ou plusieurs services de leur établissement ou de l'ensemble de leur établissement.

3.1. personnel concerné

Il s'agit actuellement de l'ensemble des salariés non cadres (employés ou agents de maîtrise), exerçant leur activité au sein de la Société CONFORAMA France, hors Siège social, notamment dans les magasins, dans les Services Après Vente (qu'ils travaillent en magasin ou sur plate-forme), ainsi que dans les dépôts.



1

3.2. principe de réduction sur quatre semaines consécutives

En application de l'article L 212-9.1 du Code du Travail, « la durée hebdomadaire de travail peut être réduite en tout ou partie, en deçà de 39 heures, par l'attribution sur une période de 4 semaines consécutives, selon un calendrier préalablement établi, d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalent au nombre d'heures effectuées au delà de 35 heures ».

Afin de parvenir à une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures sur une période de 4 semaines, les salariés se verront attribuer des journées ou demi-journées dite de « réduction du temps de travail » (« RTT ») dont le nombre sera déterminé en fonction des heures effectuées au-delà de 35 heures. Ces journées ou demi-journées dites de « RTT » sont uniquement destinées à maintenir la durée du travail hebdomadaire à 35 heures en moyenne par semaine. Il est précisé que les journées et demi-journées dites de « RTT » n'ont pas la nature de repos hebdomadaire.

En d'autres termes, et à titre indicatif, la durée de travail des collaborateurs pourra être organisée comme suit :

Exemple 1:

	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4
Durée du travail	31 heures	31 heures	39 heures	39 heures
	réparties sur	réparties sur	réparties sur	réparties sur
	4 jours	4 jours	5 jours	5 jours

Ou

	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4
Durée du travail	39 heures	39 heures	31 heures	31 heures
	réparties sur	réparties sur	réparties sur	réparties sur
	5 jours	5 jours	4 jours	4 jours

Soit

- 140 heures correspondant à une moyenne hebdomadaire de 35 heures (140 heures / 4 semaines = 35 heures par semaine en moyenne)

MB HH B

15

 et l'attribution de deux journées de repos supplémentaires dites de « RTT »durant les semaines à 31 heures

Exemple 2:

	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4
Durée du travail	39 heures	39 heures	39 heures	23 heures
	réparties sur	réparties sur	réparties sur	réparties sur
	5 jours	5 jours	5 jours	3 jours

Soit

- 140 heures correspondant à une moyenne hebdomadaire de 35 heures
- et l'attribution de deux journées de repos supplémentaires dite de « RTT » durant la semaine à 23 heures.

Toutes les 4 semaines, il sera affiché dans l'établissement des plannings de travail comportant les mentions prescrites par l'article 2.3.1 de l'accord du 14 novembre 2000.

Il est en outre convenu d'apporter à ces salariés les garanties suivantes :

- Les plannings de travail devront être affichés 7 jours au moins avant leur entrée en vigueur ;
- Les salariés devront bénéficier d'au moins 35 heures de repos hebdomadaire, indépendamment des jours ou demi-journées de repos au titre des RTT;
- En cas de modification par la Direction, de manière unilatérale, des dates fixées pour la prise des jours ou demi-journées de repos, ce changement sera notifié aux intéressés dans un délai de 7 jours calendaires au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Ce délai pourra être réduit à 2 jours, en accord avec le salarié, dans les situations d'urgence nécessitant d'assurer la continuité de l'activité. A titre d'exemple de manière non limitative, constituent de telles situations d'urgence notamment : l'absence imprévue pour cause de maladie ou d'un événement familial (congé de naissance, décès d'un proche parent, ...) d'un salarié employé au sein d'un service ou d'un rayon composé de 3 collaborateurs, lorsque les deux autres salariés sont également absents, l'un pour congés payés par exemple et l'autre au titre de sa journée de RTT.

WE HAR

13

3.3. Modalités de décompte du temps de travail

Les collaborateurs bénéficiaires des aménagements du temps de travail prévus par l'article 2 seront occupés selon un planning individuel établi pour 4 semaines et comportant, pour chaque jour de travail :

L'heure d'arrivée ;

L'heure de départ ;

La durée du temps de repos, notamment pour le déjeuner, dont ils bénéficient ;

Et les journées ou demi-journées de « RTT »

Ces horaires doivent dès lors être respectés par les salariés concernés.

En l'absence de moyens de pointage automatiques déjà existants, le supérieur hiérarchique direct devra consigner sur un document récapitulatif les dérogations à ces horaires (retards, absences, heures supplémentaires accomplies à la demande de la hiérarchie ou avec son accord implicite) qui sera validé, à l'issue du calendrier de 4 semaines, par chaque salarié concerné.

Un document type de décompte des horaires similaire à celui qui avait été établi dans le cadre de l'accord du 14 novembre 2000, sera utilisé, à cette fin, dans les établissements.

3.4. Règles relatives au bulletin de paie

Il sera annexé au bulletin de paie des salariés concernés un document comportant les mentions prévues par l'article D 212-22 du Code du travail.

3.5. Régime des absences

Il résulte de l'article L 212-9.1 du Code du Travail que la détermination des droits à repos est liée au nombre d'heures effectuées entre 35 et 39 heures par semaine.

Par conséquent, les absences de tous ordres (sauf pendant les périodes assimilées à du temps de travail effectif au sens de la législation sur la durée du travail que sont les heures de délégation, les heures de formation continue et les examens médicaux obligatoires) notamment les congés payés, la maladie, réduisent à due proportion le nombre d'heures de repos au titre de la RTT prévu initialement dans le planning de travail.

Toutefois, ces absences sont sans incidence sur le nombre d'heures de repos déjà acquises par le salarié.

WE &

13

Ainsi, les heures de travail prévues dans le planning sont immédiatement modifiées, ces changements étant susceptibles de générer la perte de tout ou partie des journées ou demi-journées de RTT initialement prévues.

A titre d'exemple indicatif:

	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4
Durée du travail	39 heures	39 heures	31 heures	31 heures
	réparties sur	réparties sur	réparties sur	réparties sur
	5 jours	5 jours	4 jours	4 jours

Si le salarié concerné est absent, pour quelque cause que ce soit (sauf pendant les périodes assimilées à du temps de travail effectif au sens de la législation sur la durée du travail que sont les heures de délégation, les heures de formation continue et les examens medicaux obligatoires) durant les semaines 1 et 2, il n'acquiert pas les deux journées de « RTT » et devra accomplir 35 heures en moyenne durant les semaines 3 et 4.

Inversement, si le salarié concerné est absent pour quelque cause que ce soit (sauf pendant les périodes assimilées à du temps de travail effectif au sens de la législation sur la durée du travail que sont les heures de délégation, les heures de formation continue et les examens médicaux obligatoires) durant la semaine 4, il conservera le bénéfice de sa journée de RTT qui lui sera accordée ultérieurement et devra, à ce titre, être restituée par la Direction dans un planning de travail ultérieur.

3.6. Heures supplémentaires

3.6.1 Les parties conviennent que la diminution du temps de travail des salariés non cadres doit s'accompagner d'un respect de la notion de temps de travail, et que le recours à des heures supplémentaires doit conserver un caractère inhabituel et être préalablement soumis à l'accord de la hiérarchie directe, de manière formelle ou implicite.

En ce qui concerne le personnel non cadre itinérant, il est rappelé les dispositions de l'article 2.3.2 de l'accord initial.

- 3.6.2. Constituent des heures supplémentaires dans le cadre du présent aménagement du temps de travail :
 - Les heures effectuées au-delà de 39 heures au cours d'une même semaine civile ;
 - Les heures qui excédent 35 heures en moyenne pendant la période de 4 semaines, à l'exclusion de celles ayant déjà donné lieu à paiement et/ou à repos compensateur en application des dispositions ci-dessus,

NP YY CS

13

- 3.6.3. Au même titre que les différents accords relatifs aux aménagements du temps de travail conclus par la société CONFORAMA, les heures supplémentaires réalisées chaque année par les salariés ne sauraient dépasser le contingent annuel prévu par la législation, sauf dans le cadre des exceptions légales prévues pour le dépassement de ce contingent, impliquant alors un accord de l'Inspection du travail après consultation des Instances représentatives du personnel. Il est rappelé à cet égard que le contingent annuel a été porté à 180 heures par le décret du 15 octobre 2002.
- 3.6.4. Les heures supplémentaires telles que définies au § 3.6.2 ci-dessus, et dans la limite de 130 heures annuelles, feront l'objet des majorations légales prenant la forme, d'un repos majoré. Pour le cas où la prise de repos paraîtrait inadaptée, la direction pourra opter pour une rémunération majorée.
 - Les heures supplémentaires comprises entre 130 heures et 180 heures annuelles feront l'objet des majorations légales prenant la forme, au choix du salarié, d'un repos majoré ou d'une rémunération majorée.
- 3.6.5. Les repos compensateurs prévus par la législation et par l'article 3.6.4. ci-dessus seront portés sur les bulletins de paie des collaborateurs.

Ces repos devront être pris dans un délai maximum de 6 mois à compter de la date à laquelle le collaborateur a acquis 7 heures de repos compensateur et dans les conditions prescrites aux articles D. 212-5 et suivants du Code du travail.

3.7. Modalités de régularisation en cas de départ de la société

En cas de départ en cours de période de 4 semaines, la Direction veillera à ce que le salarié bénéficiant de cet aménagement du temps de travail :

- n'effectue pas plus de 35 heures en moyenne au cours de cette période,
- voire, se voit attribuer tout ou partie du solde de ses jours ou demi journées de RTT.

Dans l'hypothèse où la Direction n'aurait pas pu apurer les droits des salariés pour quelque raison que ce soit (licenciement pour faute grave précédé d'une mise à pied à titre conservatoire, départ au cours d'une période de forte activité ne permettant pas de modifier les horaires du salarié sans porter préjudice au bon fonctionnement du service ou du rayon ,...), la rémunération des salariés concernés fera l'objet d'une régularisation positive (droits à repos acquis et non pris) ou négative (droits à repos pris avant qu'ils n'aient été acquis).

me And de

13

3.8. Lissage des rémunérations

Il est convenu que la rémunération fixe mensuelle de base des salariés à temps complet bénéficiant du système d'organisation du temps du travail figurant au paragraphe 3.2 sera lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

En revanche, la partie variable de la rémunération, notamment pour les vendeurs et les techniciens SAV, ne pourra donner lieu à lissage et donnera donc lieu à paiement en fonction de l'activité réalisée.

Concrètement, ceci conduira donc le personnel commissionné (gueltes, quotas, ...) dont la rémunération est variable, à voir sa rémunération fluctuer en fonction de l'activité développée suivant les semaines du mois, sans qu'il puisse y avoir lieu à demande de paiement de compensation financière au titre de la prise des journées ou demi-journées de RTT.

Exemple: 2 semaines de 39 heures

2 semaines de 31 heures

Le vendeur verra son fixe du mois lissé sur la base de 35 heures. En revanche, il bénéficiera de gueltes sur la base de 39 heures les deux semaines concernées et sur la base de 31 heures les deux semaines suivantes.

ARTICLE 4 - SUIVI DE L'AVENANT

La Commission Paritaire de Suivi créée au niveau national dans le cadre de l'accord du 14 novembre 2000 aura compétence pour suivre également l'application du présent avenant.

ARTICLE 5 - DISPOSITIONS FINALES

5.1. Date d'entrée en vigueur - Durée - Révision

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2003.

Il est conclu, dans sa globalité, pour une durée indéterminée. Pendant ses 6 premiers mois d'application, l'avenant pourra être révisé avec l'accord de l'ensemble des signataires : ultérieurement, la révision pourra intervenir dans les conditions prévues par l'article L. 132-7 du Code du travail. En cas de remise en cause de l'équilibre de cet avenant, notamment par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les signataires s'engagent à se réunir immédiatement en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

M- MB 44 83

13

5.2. Dénonciation

L'avenant pourra être dénoncé à tout moment, par l'une des parties signataires (patronale ou salariale), sous réserve de respecter un préavis minimum de 3 mois.

5.3. Formalités obligatoires

Le présent avenant sera déposé, à la diligence de la Société, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) de Melun et du Conseil de Prud'hommes de Meaux dans les formes prescrites par la loi.

Fait à LOGNES, le A.A.aun J. Ross S, en 7 exemplaires originaux,

Pour la Société CONFORAMA France, Monsieur Marc FRANCOIS-BRAZIER,

Pour la Fédération Commerce et Services CFDT,

Monsieur A.DHENNIN,

Pour la Fédération CGT Commerce Distribution Services,

Monsieur M.MARINI,

Pour la Fédération des Employés et des Cadres CGT-FO,

Monsieur P.JOLY,

Pour la FNECS/CFE-CGC,

Monsieur M.PFAFF,

13



Accord pour le développement de l'emploi par la réduction négociée et l'aménagement du temps de travail en date du 11 janvier 2001

(Personnel Cadre)

ACCORD POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI PAR LA REDUCTION NEGOCIEE ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

(PERSONNEL CADRE)

ENTRE LES SOUSSIGNES:

La Société CONFORAMA FRANCE S.A. (après fusion intervenue le 28 novembre 2000), au capital de 2.728.000 Euros, ayant pour numéro d'identification B 414 819 409, RCS de MEAUX, dont le siège social est situé 80, boulevard du Mandinet – Lognes – 77432 MARNE LA VALLEE ;

La Société COGEDEM, S.A.S. au capital de F 1.000.000 ayant pour numéro unique d'identification 747 250 819 RCS MEAUX, ayant son siège social 80, boulevard du Mandinet – Lognes – 77432 MARNE LA VALLEE ;

La Société CONFORAMA MANAGEMENT SERVICES – CMS, S.N.C. au capital de F 10.000 ayant pour numéro unique d'identification 419 476 282 RCS MEAUX, ayant son siège social 80, boulevard du Mandinet – Lognes – 77432 MARNE LA VALLEE ;

D'UNE PART,

Toutes ces Sociétés appartenant à l'Unité Economique et Sociale (UES) reconnue par accord du 12 octobre 2000, représentées aux présentes par Monsieur Marc FRANÇOIS-BRAZIER, Directeur des Ressources Humaines FRANCE, dûment habilité à cet effet.

$\underline{\mathsf{ET}}$:

La Fédération Commerce et Services CFDT, représentée aux présentes par Monsieur Alain DHENNIN, agissant en qualité de Délégué Syndical Central ;

La Fédération CGT Commerce Distribution Services, représentée aux présentes par Monsieur Manuel MARINI, agissant en qualité de Délégué Syndical Central;

La Fédération des Employés et des Cadres Cgt-FO, représentée aux présentes par Monsieur Pierre JOLY, agissant en qualité de Délégué Syndical Central;

La FNECS/CFE-CGC, représentée aux présentes par Monsieur Yvon CHEVRET, agissant en qualité de Délégué Syndical Central ;

D'AUTRE PART,

Accord de réduction du temps de travail - personnel cadre - 11/01/01

IL EST CONCLU LE PRESENT ACCORD CONFORMEMENT AUX DISPOSITIONS DE LA LOI N° 2000-37 DU 19 JANVIER 2000 RELATIVE À LA REDUCTION NEGOCIEE DU TEMPS DE TRAVAIL

Intervient également aux présentes le Comité Central d'Entreprise de l'UES, reconnue par l'accord suscité du 12 octobre 2000, commun aux Sociétés CONFORAMA FRANCE S.A.(telle que nouvellement constituée), COGEDEM et CONFORAMA MANAGEMENT SERVICES (CMS), qui a été consulté le 29 novembre 2000 et a émis un avis sur cet accord.

15

M

SOMMAIRE

ARTICLE 1er - CHAMP D'APPLICATION	4
ARTICLE 2 - TEMPS DE TRAVAIL	5
ARTICLE 3 - DEFINITION DU PERSONNEL VISE PAR L'ACCORD	6
ARTICLE 4 - MODE D'ORGANISATION ET D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	
	7
ARTICLE 5 - CADRES A TEMPS PARTIEL	8
ARTICLE 6 - RÉMUNÉRATIONS ET AUTRES ASPECTS SOCIAUX	10
ARTICLE 7 - REPOS QUOTIDIEN ET HEBDOMADAIRE	12
ARTICLE 8 - ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	13
ARTICLE 9 - ÉQUILIBRE ÉCONOMIQUE DE L'ACCORD	15
ARTICLE 10 - SUIVI DE L'ACCORD	15
ARTICLE 11 - DISPOSITIONS FINALES	17

Accord de réduction du temps de travail - personnel cadre - 11/01/01

PREAMBULE:

Les Sociétés signataires interviennent sur le difficile et très concurrentiel marché du Discount de produits d'ameublement, de HI-FI. et d'électroménager et se doivent, à cet égard, de faire face sans cesse à la nécessité d'accroître leurs parts de marché, d'améliorer la qualité des services apportés à leurs clients et de rechercher la réalisation des gains de productivité.

Dans ce contexte, un processus de réduction du temps de travail doit, selon la Direction de ces Sociétés, intégrer ces enjeux économiques.

De leur côté, les organisations syndicales ont fait valoir les aspirations des cadres :

- au maintien de l'essentiel de leurs avantages actuels ;
- à la confirmation et/ou à la reconnaissance d'une véritable autonomie dans l'exercice de leurs fonctions, de nature à justifier pour eux l'organisation de leur temps de travail sous la forme d'un «forfait annuel en jours» ;
- à ne pas créer de distinction de régime entre les différents cadres et, à la prise en compte des besoins qui leur sont propres.

A cet effet, le présent accord prévoit un mode d'organisation du temps de travail applicable à l'ensemble des salariés cadres des Sociétés signataires permettant, suivant les modalités définies ciaprès, d'aboutir à un décompte de leur durée de travail en jours, sur la base d'un maximum de 217 jours travaillés par année civile.

Les partenaires sociaux ont donc souhaité fixer dans le présent accord un socle de règles communes qui seront applicables et appliquées à tous les cadres compris dans son champ d'application.

Dans ce contexte, les parties sont convenues que l'ensemble des dispositions du présent accord entreront en vigueur au 1er janvier 2001.

ARTICLE 1er - CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord se substituent à toutes dispositions antérieures de même nature et sont applicables à l'ensemble des salariés cadres des Sociétés signataires, qu'ils soient occupés à temps complet ou à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée, en France métropolitaine, et qui sont visés à l'article 3 ci-après.

Il convient néanmoins de préciser que les cadres dirigeants, au sens de l'article L. 212-15-1 du Code du travail, ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail et, par conséquent, sont exclus du champ d'application du présent accord.

Accord de réduction du temps de travail - personnel cadre - 11/01/01

Aujourd'hui, il s'agit des membres du Comité de Direction France (CODIR) et des membres du Comité Exécutif du Groupe (COMEX). Toutefois, les parties conviennent qu'en cas d'évolution des structures, les cadres dirigeants resteront les personnes salariées du plus haut niveau des Sociétés signataires, bénéficiant d'une très large autonomie et dotées de pouvoirs de décision dans leur domaine.

Il convient également de préciser que sont aussi exclus de cet accord les personnels cadres des Sociétés signataires éventuellement mis à la disposition d'autres entreprises, en France ou à l'étranger, et qui se conforment aux accords en vigueur dans celles-ci en terme de durée et d'organisation du temps de travail, sans préjudice des droits qui résulteraient de leur contrat de travail en matière de rémunération.

A contrario, les personnels cadres d'autres entreprises, françaises ou étrangères, mis à disposition des Sociétés signataires se conformeront à l'organisation du travail découlant de l'application du présent accord sans préjudice également des droits qui résulteraient de leur contrat de travail en matière de rémunération.

ARTICLE 2 - TEMPS DE TRAVAIL

2.1. Notion de temps de travail effectif

La loi énonce que : « le temps de travail effectif est 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 des occupations personnelles ».

2.2. Les principes généraux de la réduction de la durée du travail

A la date de signature du présent accord, la durée conventionnelle de travail (hors conventions individuelles de forfait), au sein des établissements des Sociétés signataires, est en moyenne de 39 heures par semaine, soit une base mensuelle moyenne de 169 heures.

Au terme du présent accord, la durée de travail effectif du personnel cadre est réduite à un maximum de 217 jours travaillés par an.

En d'autres termes, la réduction du temps de travail des cadres interviendra en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours de repos.

Cette réduction du temps de travail tiendra également compte de la situation des salariés à temps partiel, au prorata de leur temps de travail effectif, et dans les conditions visées à l'article 5 du présent accord.

Accord de réduction du temps de travail - personnel cadre - 11/01/01

D

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que la durée annuelle maximale de travail (217 jours) est établie sur une période de 12 mois consécutifs, correspondants à l'année civile pour le présent accord, pour les collaborateurs cadres qui, compte tenu de leur temps de présence, ont des droits complets en matière de congés payés.

2.3. Modalités de décompte du temps de travail

Le temps de travail du personnel cadre est défini et arrêté selon les modalités définies à l'article 4. Le contrôle du temps de travail sera opéré par un système ou document décomptant forfaitairement, chaque année, le nombre de journées et/ou de demi-journées travaillées.

Chaque supérieur hiérarchique direct devra régulièrement, et au moins une fois par an à l'occasion des entretiens individuels, suivre l'organisation du travail de chaque cadre concerné et étudier les moyens d'optimiser cette organisation.

A cet égard, celui-ci devra rechercher, le cas échéant, un meilleur équilibre des tâches entre les différents collaborateurs cadres qui lui sont rattachés.

ARTICLE 3 - DEFINITION DU PERSONNEL VISE PAR L'ACCORD

Il a été convenu avec les Organisations Syndicales signataires, et afin de répondre aux souhaits exprimés par le personnel cadre au travers des réunions d'écoute et d'échanges, pour l'application des dispositions du présent accord, de ne définir qu'une catégorie de cadres, dite « cadres autonomes ».

En effet, les partenaires sociaux ont eu le souci :

- d'une part, de ne pas créer de distinction de régime entre les cadres, afin de ne pas dévaloriser le statut des uns par rapport à celui des autres ;
- et, d'autre part, que chaque cadre se voit confirmer et/ou reconnaître une réelle autonomie dans l'exercice de la mission qui lui est confiée et, ainsi, de ne pas les astreindre au respect d'horaires strictement définis.

A cet égard, les parties précisent que sont notamment concernés les responsables de rayon, les responsables de dépôts, ainsi que certains responsables front-office et certains responsables administratifs principalement ceux des établissements importants : sur ce point, ceux d'entre eux qui, à la date du présent accord, n'ont pas la qualité de cadre se verront confier des responsabilités élargies et proposer progressivement, au cours de l'année 2001, un avenant à leur contrat de travail leur permettant d'accéder volontairement à ce statut.

15

1/01/01 #

Il sera de même pour certains experts techniques de plate-formes SAV qui pourront se voir confier des responsabilités élargies et donc se voir proposer courant 2001 un avenant leur permettant de passer cadre.

Il doit néanmoins être rappelé que l'autonomie qui est ainsi accordée à l'ensemble des cadres des Sociétés signataires ne devra pas s'exercer au détriment de la nécessaire continuité de service, et que ceux-ci devront donc se concerter pour ne pas apporter de désorganisation au bon fonctionnement du magasin ou du service au sein duquel ils interviennent.

La hiérarchie pourrait naturellement être amenée à procéder aux régulations nécessaires.

ARTICLE 4 - MODE D'ORGANISATION ET D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Compte tenu de l'autonomie reconnue aux cadres et du fait qu'ils sont juges des horaires nécessaires à l'accomplissement de la mission dont ils ont la responsabilité, les parties signataires sont convenues d'arrêter les dispositions suivantes :

 Nombre de jours travaillés maximum de 217 jours par année civile pour les cadres bénéficiant de droits complets en matière de congés légaux payés.

Les jours de congés supplémentaires pour ancienneté seront déduits de ces 217 jours.

- Les partenaires sociaux ont, par ailleurs, adopté les dispositions complémentaires suivantes :
 - ⇒ La mission et la charge de travail confiées aux cadres ne doivent pas conduire à imposer un horaire moyen sur l'année supérieur à 8 heures de temps de travail effectif par jour soit l'équivalent de 1736 heures à l'année pour la majorité des cadres des sociétés signataires et en particulier les responsables de rayon, les responsables administratifs, les responsables de dépôts, les responsables Front-Office et les autres cadres de niveau comparable dans le réseau ou au siège.
 - ⇒ En tout état de cause, les cadres ne devront pas dépasser un horaire quotidien de 10 heures de temps de travail effectif et ne pourront être astreints à respecter un tel horaire.

Nonobstant les dispositions ci dessus, il est expressément convenu que l'ensemble des cadres bénéficiera d'une organisation du temps de travail sous forme de forfait annuel en jours au sens des dispositions de l'article L 212-15-3 du code du travail. Ce passage à 217 jours représentera donc des jours de repos liés à la réduction du temps de travail, dont le nombre sera défini chaque année en fonction du positionnement des jours fériés.

Accord de réduction du temps de travail - personnel cadre - 11/01/01

Hage :

Les dispositions ci dessus feront l'objet d'un suivi par un moyen de contrôle approprié qui sera mis en place par la Direction.

Les jours de repos de réduction du temps de travail devront être pris au cours de l'année civile d'acquisition.

Toutefois, conformément aux dispositions légales, si de manière exceptionnelle la totalité des jours de repos de réduction du temps de travail n'était pas soldée au 31 décembre de chaque année, le cadre pourra bénéficier, au cours des trois mois suivants (janvier, février et mars) d'un nombre de jours égal à ce dépassement : ce nombre de jours réduira alors d'autant le plafond annuel en jours de la période de référence suivante.

Sous cette dernière réserve, les droits à jours de repos de réduction du temps de travail non pris par le cadre à l'issue de ce délai de trois mois seront définitivement perdus.

Enfin, la charge de travail des cadres devra naturellement être en adéquation avec les exigences du présent accord et sera examinée, chaque année, lors des entretiens d'appréciation.

En ce qui concerne les cadres itinérants pour qui la majorité de l'activité professionnelle se situe en dehors du site de rattachement, il sera par ailleurs tenu compte pour l'appréciation de leur charge de travail des temps supplémentaires éventuels de déplacements générés par l'activité.

Enfin, il est rappelé pour mémoire que les cadres ayant un mandat syndical ou électif bénéficieront du nombre d'heures de délégation normalement attribuées par les conventions ou légalement. Le temps passé en délégation sera assimilé à du temps de travail effectif et viendra donc en déduction éventuelle du nombre de jours à réaliser dans le forfait.

ARTICLE 5 - CADRES A TEMPS PARTIEL

5.1. Définition

Sont considérés, pour l'application du présent accord, comme travaillant à temps partiel les « cadres autonomes » dont le nombre de jours annuel de travail est inférieur à 217, hors jours de congés supplémentaires d'ancienneté conventionnels, ainsi que ceux qui, compte tenu de leur situation personnelle particulière, souhaiteraient demeurer occupés selon un horaire de travail inférieur à 35 heures.

Page

Accord de réduction du temps de travail - personnel cadre - 11/01/01

5.2. Choix laissé aux cadres à temps partiel

Les parties souhaitent faire bénéficier les cadres à temps partiel d'une réduction effective de leur durée de travail et favoriser ces modes d'organisation du temps de travail, qui permettent de répondre non seulement aux souhaits de certains collaborateurs, mais également aux nécessités de fonctionnement des Sociétés signataires.

A cet égard chaque collaborateur à temps partiel pourra décider :

- soit d'un maintien de son temps de travail actuel en heures, avec une augmentation corrélative de 11,45% de sa rémunération mensuelle fixe brute de base ;
- soit d'une réduction proportionnelle de son temps de travail actuel en heures, avec maintien de sa rémunération mensuelle fixe brute de base antérieure ;
- soit, enfin, de bénéficier d'un décompte en jours de sa durée de travail, suivant proposition faite par la hiérarchie, avec maintien de sa rémunération mensuelle fixe brute de base antérieure, étant entendu que le nombre de jours de repos supplémentaires liés à la réduction du temps de travail par an sera également réduit prorata temporis.

<u>Exemple</u>: Si les collaborateurs à temps complets ont un droit à 10 jours supplémentaires de repos au cours d'une année civile, un cadre travaillant à 4/5 ème, à raison de 4 jours de travail par semaine, sera crédité de 8 jours de repos (10 x 4/5 ème) liés à la réduction du temps de travail.

Par ailleurs, dans le cas d'embauches les Sociétés signataires proposeront en priorité aux cadres à temps partiel un passage à temps complet, conformément aux dispositions légales, en adoptant le mode d'aménagement du temps de travail prévu au présent accord.

5.3. Modalités spécifiques au passage à temps complet ou à temps partiel

Le cadre à temps partiel qui souhaitera occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ainsi que le cadre à temps complet qui souhaitera occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, bénéficiera d'une priorité pour l'attribution d'un emploi appartenant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

A cet effet, dans la mesure du possible, la liste des emplois disponibles dans l'établissement sera portée à la connaissance des cadres par voie d'affichage et il sera fourni une copie de cette liste aux représentants du personnel.

Page 9

Accord de réduction du temps de travail - personnel cadre - 11/01/01

Le cadre concerné devra formuler sa demande auprès de sa Direction par lettre recommandée avec avis de réception, 3 mois au moins avant la date souhaitée, en précisant les modalités d'aménagement du temps de travail souhaitées. La Direction notifiera alors sa réponse au cadre dans le délai de 1 mois à compter de la réception de la demande, soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge. Tout refus de la Direction devra impérativement être motivé. La contestation éventuelle d'un tel refus pourra donner lieu à un entretien entre le cadre, assisté s'il le désire d'un représentant du personnel, et sa hiérarchie.

En tout état de cause, le passage de temps plein à temps partiel, ou inversement, devra faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Il est rappelé que les demandes de passage à temps partiel dans le cadre du congé parental d'éducation et de passage volontaire en préretraite progressive (dans la mesure ou les Sociétés signataires seraient conduites à mettre en place de nouveau ce dernier dispositif) pourraient ne pas faire l'objet de la conclusion d'un forfait annuel en jours proratisé, compte tenu de la position actuelle de l'Administration et des Caisses d'allocations familiales, qui subordonnent parfois le bénéfice des prestations à la remise d'un contrat de travail libellé en heures.

5.4. Autres garanties

Dans le cas où le passage à temps partiel a été décidé pour une durée indéterminée, le cadre bénéficiera d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification initiale, acquise ou qu'il aurait la possibilité d'acquérir rapidement moyennant une formation de simple adaptation lui permettrait d'occuper.

La rémunération des cadres à temps partiel est celle que ces salariés auraient perçue s'ils avaient travaillé à temps plein, au prorata de leur temps de travail.

Il en va de même, le cas échéant, des primes et indemnités conventionnelles.

ARTICLE 6 - RÉMUNÉRATIONS ET AUTRES ASPECTS SOCIAUX

6.1. Maintien des rémunérations de base

Afin de faciliter, tant pour le personnel cadre que pour les Sociétés signataires, le passage à une durée de travail de 217 jours maximum, il est convenu que la diminution de la durée du travail n'entraînera pas, en tant que telle, de baisse des conditions de rémunération.

Accord de réduction du temps de travail - personnel cadre - 11/01/01

6.2. Contreparties réciproques

Compte tenu des coûts induits par le maintien des rémunérations tel que rappelé ci-dessus, il est décidé :

- pour le personnel cadre du Siège social des Sociétés CONFORAMA FRANCE S.A. (telle que nouvellement constituée) et CONFORAMA MANAGEMENT SERVICES (CMS), de supprimer les 2 jours de pont du Siège social qui relevaient d'un usage, et ce, à compter du 1er janvier 2001.
- de supprimer, à compter des droits acquis en matière de congés payés sur la période de référence de juin 2000 à mai 2001, et dont la prise s'effectuera à partir de juin 2001, l'inclusion de la prime de fin d'année dans l'assiette de calcul des droits à congés payés (calcul du 1/10ème). En effet, cette prime étant versée indépendamment de la prise des congés payés, l'inclusion dans le 1/10ème relevait d'une pratique de paie non fondée.
- en contrepartie de la suppression de l'intégration de la prime de fin d'année dans le calcul des congés payés, le personnel cadre concerné par le présent accord bénéficiera d'une augmentation générale, au 1^{er} janvier 2001, de 0,8% dans la limite de 20.000 francs de sa rémunération brute mensuelle (fixe + variable de référence), hors ancienneté.

Il est précisé, à cet égard, que l'augmentation ainsi calculée sera appliquée sur la seule rémunération fixe brute mensuelle de base.

Il demeure entendu que seuls seront concernés par cette contrepartie les cadres qui ont bénéficié de cette prime de fin d'année au cours de l'année 2000.

- d'abandonner le régime de la prime d'ancienneté pour tous les cadres qui ont été embauchés à compter du 1er janvier 2001.

6.3. Autres aspects sociaux et mesures d'accompagnement

- Pour les nouveaux cadres embauchés à compter du 1^{er} juillet 2000, le calcul du nombre de jours de congés d'ancienneté supplémentaires sera opéré sur la base des seules dispositions de la Convention collective de branche, par dérogation aux accords d'entreprise.
- Compte tenu de la possibilité d'accoler les jours de réduction du temps de travail prévus par le présent accord aux jours de congés payés, il y aura lieu corrélativement à suppression des jours supplémentaires de fractionnement de congés payés.
- Un suivi de la bonne application des dispositions spécifiques visées au présent accord et des propositions de solutions destinées à améliorer les conditions de travail des cadres seront réalisés par la Commission Paritaire de Suivi visée à l'article 10.1. ci-après.

Accord de réduction du temps de travail - personnel cadre - 11/01/01

Par ailleurs, parallèlement au processus de réduction du temps de travail, la Direction confirme son intention de mettre en place un régime de retraite sur-complémentaire par capitalisation à partir de l'année 2001, à la charge de l'employeur, sur la base d'un taux de cotisation moyen de 2% de la masse salariale globale des cadres concernés par le présent accord.

ARTICLE 7 - REPOS QUOTIDIEN ET HEBDOMADAIRE

7.1. Repos quotidien

Les parties rappellent que tous les cadres doivent bénéficier d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Il est par ailleurs entendu que la semaine, au sens du présent accord, commence le lundi pour se terminer le dimanche.

7.2. Repos hebdomadaire

Les parties sont convenues de rechercher une organisation du temps de travail permettant l'octroi systématique des deux jours entiers de repos hebdomadaire par semaine accolés ou non suivant les besoins des établissements.

De plus, sous réserve des contraintes particulières d'activité, et principalement des périodes de forte activité de fin d'année, au moins 1 de ces 2 jours de repos hebdomadaires sera pris pendant le weekend.

En tout état de cause, un même cadre ne pourra travailler plus de six jours par semaine et, de préférence, pas plus de 6 jours consécutifs.

La sixième journée qui pourrait être demandée aux cadres doit répondre à des besoins exceptionnels et limités dans le temps.

Cette sixième journée sera récupérable pour tenir compte e l'obligation de respecter 217 jours au total.

Chaque cadre devra bénéficier également d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives, sauf dérogation en cas de circonstances exceptionnelles et dans les conditions prescrites par la législation.

Accord de réduction du tenfos de travail - personnel cadre - 11/01/01

7.3. Jours de repos liés à la réduction du temps de travail (ci-après dénommés « jours RTT »)

7.3.1 Calcul du nombre de jours RTT

Chaque année, il est établi un calcul du nombre de jours RTT, en fonction du positionnement des jours fériés et/ou du travail des jours fériés.

Ainsi, pour l'année civile 2001, les cadres ayant un droit complet à congés payés et, ne travaillant aucun jour férié dans l'année, bénéficieront de 10 jours de RTT, calculés comme suit :

365 jours

- 104 jours de repos hebdomadaire
- 25 jours ouvrés de congés payés
- 9 jours fériés chômés coïncidant avec un jour travaillé

Dans la mesure où un jour férié serait travaillé (cas des cadres du réseau), il donnerait lieu à un jour de RTT s'ajoutant aux 10 jours tels qu'évoqués ci-dessus.

Sur la base de 3 à 6 jours fériés travaillés en moyenne pour les cadres du réseau, cela donnerait donc pour l'année 2001 :

- 13 à 16 jours de RTT en moyenne pour les cadres du réseau
- et, 10 jours de RTT pour les cadres du siège et de la COGEDEM, non appelés à travailler les jours fériés.

Par mesure de simplification, tous les cadres se verront donc créditer, pour l'année 2001, de 0,833 jour RTT (10/12ème) par mois complet de travail effectif au sens de la législation relative à la durée du travail.

Les salariés absents (sauf pendant les périodes assimilées à du temps de travail effectif au sens de la législation sur la durée du travail que sont les heures de délégation, les heures de formation continue et les examens médicaux obligatoires), ainsi que ceux entrés ou sortis des effectifs en cours d'année, bénéficieront donc d'un droit à jours RTT calculé prorata temporis.

15

^{= 227} jours de travail théorique, soit 10 jours RTT (227 - 217).

Exemple : à titre indicatif, les salariés ayant effectivement travaillé pendant 6,5 mois en 2001 :

- soit parce qu'ils ont été absents, par exemple, pour cause de maladie pendant 5,5 mois,
- soit parce qu'ils sont entrés dans l'entreprise le 15 juin 2001,
- soit parce qu'ils ont quitté la société le 15 juillet 2001.

auront un droit à 5,41 jours RTT (soit 0,833 x 6,5 ou 10 x 6,5/12), arrondis à 6.

Bien entendu, il est rappelé que chaque jour férié travaillé par les cadres du réseau augmentera ce chiffre de base de 1.

Dans la mesure où, le nombre global de jours RTT annuel est divisé par 12 mois, les parties conviennent que les périodes d'absence ci-après n'entraîneront pas de diminution des jours RTT :

- Congés payés, congés pour évènements familiaux et congés conventionnels d'ancienneté,
- Jours pris au titre ou en remplacement des jours fériés.

7.3.2 Modalités de prise des jours RTT

Les parties signataires conviennent que les jours RTT pourront, compte tenu des souhaits de chaque cadre et des contraintes propres de chaque Société signataire et visées ci-après, être pris isolément ou regroupés, mais devront être pris par journée(s) entière(s). Par exception, les parties conviennent que les droits à jours RTT acquis par le personnel cadre, entré ou sorti en cours d'année civile, pourront être pris dès lors qu'ils sont au moins égaux à 0,5 jour RTT.

Les parties signataires conviennent également que compte tenu de l'autonomie dont dispose le personnel cadre dans l'organisation de son temps de travail, les jours RTT seront déterminés par chaque collaborateur, sous réserve d'un délai de prévenance de 1 mois minimum (ce délai est réduit à 15 jours minimum dans le cas où il s'agit de jours de réduction du temps de travail non pris au titre de l'année civile en cours et qui sont pris au cours du premier trimestre de l'année suivante), sauf accord exprès de la hiérarchie pour un délai plus court, étant entendu qu'ils pourront être accolés à des congés payés.

Toutefois, dans l'hypothèse où le départ en jours RTT provoquerait une désorganisation importante du service ou de la direction auquel le cadre est rattaché (par exemple, simultanéité des demandes de prise de repos, présence nécessaire d'au moins un cadre pour l'ouverture ou la fermeture du magasin, etc.), la hiérarchie se réserverait le droit de demander à tout ou partie des cadres de choisir une autre date pour la prise de ces jours RTT dans un délai maximum de 3 mois ou dans la limite du délai fixé légalement pour les prendre.

En cas de modification par la hiérarchie des dates fixées pour la prise de ces jours RTT, ce changement devra être notifié au salarié dans les 15 jours suivants sa demande (réduit à 10 jours lorsque le délai de prévenance susvisé est réduit à 15 jours).

Page 14

Accord de réduction du temps de travail - personnel cadre - 11/01/01

ARTICLE 8 - ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les Sociétés signataires s'engagent à poursuivre leur politique de non discrimination entre les hommes et les femmes, notamment à l'embauche, en matière de rémunération, d'aménagement des postes de travail et de formation professionnelle.

Ces Sociétés s'assureront également que leurs chances soient identiques, en terme notamment d'évolution de carrière. Compte tenu de la situation existante au sein des Sociétés signataires, ces dernières considèrent qu'il n'est pas nécessaire d'adopter à ce titre des mesures d'accompagnement particulières dans ce domaine.

ARTICLE 9 - ÉQUILIBRE ÉCONOMIQUE DE L'ACCORD

Les Sociétés signataires ont pour objectif permanent d'améliorer leurs performances économiques et la qualité de leurs prestations, afin de gagner de nouvelles parts de marché. Dès lors, le financement de la réduction négociée du temps de travail devra permettre à la fois de maintenir les salaires et de préserver la compétitivité de ces Sociétés. Cet équilibre devrait être assuré notamment par les gains de productivité résultant notamment de l'aménagement du temps de travail.

ARTICLE 10 - SUIVI DE L'ACCORD

10.1. Commission Paritaire de Suivi

Une Commission Paritaire de Suivi est créée au niveau national pour suivre l'application de l'ensemble des accords signés au sein de l'Unité Economique et Sociale reconnue par accord du 12 octobre 2000 pour les 35 heures, dont le présent accord.

On entend par « ensemble des accords signés », tant le présent accord, que les trois accords séparés suivants, conclu au profit :

- du personnel non cadre de la Société CONFORAMA FRANCE (avant fusion), hors siège social, de la Société APIOL et ses filiales énumérées au présent accord ;
- du personnel non cadre de la Société COGEDEM;
- et du personnel non cadre du Siège social des Sociétés CONFORAMA FRANCE (avant fusion) et CONFORAMA MANAGEMENT SERVICES (CMS).

Cette Commission est composée d'une délégation de 4 membres maximum par Organisation Syndicale Centrale signataire, dont le Délégué Syndical Central, ainsi que des représentants de la Société CONFORAMA FRANCE S.A. (telle que nouvellement constituée), COGEDEM et CMS.

Accord de réduction du temps de travail - personnel cadre - 11/01/01

Cette Commission sera chargée d'examiner l'évolution de l'application de l'accord et de résoudre les éventuelles difficultés de mise en œuvre et d'interprétation.

Plus généralement, cette Commission aura vocation à proposer toutes propositions d'avenant visant à prendre en compte les éventuelles difficultés d'application de l'accord.

La Commission Paritaire de Suivi se réunira au minimum deux fois par an, au plus tard à fin juin et à fin décembre de chaque année.

Toutefois, pendant la période de mise en place de l'accord, qui ne pourra excéder 12 mois, la Commission se réunira mensuellement.

Les temps de réunion seront payes comme temps de travail.

10.2. Bilan annuel sur l'incidence de la réduction du temps de travail

Des informations régulières, ainsi qu'un bilan annuel sur l'incidence de la réduction du temps de travail, seront communiqués :

- aux membres de la Commission Paritaire de Suivi,
- à l'ensemble des Organisations Syndicales présentes au sein de l'Unité Economique et Sociale reconnue par accord du 12 octobre 2000,
- ainsi qu'aux Institutions Représentatives du Personnel.

Ce bilan comportera notamment des données sur :

- la durée effective de travail;
- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- le travail à temps partiel ;
- la rémunération des salariés, y compris des nouveaux embauchés ;
- la formation.

De manière spécifique au présent accord, sera suivi l'évolution du nombre de personnes passant du statut agent de maîtrise au statut cadre jusqu'à fin 2001. Ce suivi sera fait par type de population cadre.

Accord de réduction du temps de travail – personnel cadre - 11/01/01

ARTICLE 11 - DISPOSITIONS FINALES

11.1. Durée de l'accord - Révision

Le présent accord est conclu, dans sa globalité, pour une durée indéterminée. Pendant ses 6 premiers mois d'application, l'accord pourra être révisé avec l'accord de l'ensemble des signataires : ultérieurement, la révision pourra intervenir dans les conditions prévues par l'article L. 132-7 du Code du travail. En cas de remise en cause de l'équilibre de cet accord, notamment par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les signataires s'engagent à se réunir immédiatement en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

11.2. Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé à tout moment, par l'ensemble des parties signataires, patronales et salariales, sous réserve de respecter un préavis minimum de 3 mois. En tout état de cause, il est convenu entre les parties que le présent accord continuera de produire ses effets jusqu'à l'expiration des périodes d'annualisation du temps de travail en cours.

15

Page 17

Accord de réduction du temps de travail - personnel cadre - 11/01/01

11.3. Formalités obligatoires

Le présent accord sera déposé, à la diligence des Sociétés signataires, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) de Melun et du Conseil de Prud'hommes de Meaux dans les formes prescrites par la loi.

Fait à LOGNES, le 11 janvier 2001, en 7 exemplaires originaux,

Pour les Sociétés signataires,

Monsieur Marc FRANCOIS-BRAZIER.

Pour la Fédération Commerce et Services CFDT,

Monsieur Alain DHENNIN. 1

Pour la Fédération CGT Commerce Distribution Services, Monsieur Manuel MARINI.

Pour la Fédération des Employés et des Cadres CGT-FO, Monsieur Pierre JOLY,

Pour la FNECS/CFE-CGC, Monsieur Yvon CHEVRET.



Accord pour le développement de l'emploi par la réduction négociée et l'aménagement du temps de travail en date du 14 novembre 2000

(Personnel non Cadre du Siège Social Conforama France et Conforama Management Services)

ACCORD POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI PAR LA REDUCTION NEGOCIEE ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

(PERSONNEL NON CADRE DU SIEGE SOCIAL CONFORAMA FRANCE ET

CONFORAMA MANAGEMENT SERVICES)

ENTRE LES SOUSSIGNES:

La société CONFORAMA FRANCE, S.A. au capital de F 100.800.000 ayant pour numéro d'identification 343 917 126 RCS MEAUX, dont le siège social est situé 80, boulevard du Mandinet – Lognes – 77432 MARNE LA VALLEE,

La société CONFORAMA MANAGEMENT SERVICES – CMS, S.N.C. au capital de F 10.000 ayant pour numéro unique d'identification 419 476 282 RCS MEAUX, dont le siège social est situé 80, boulevard du Mandinet – Lognes – 77432 MARNE LA VALLEE,

Toutes sociétés représentées aux présentes par Monsieur Marc FRANÇOIS BRAZIER, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines, ci-après dénommées « Siège social »

D'UNE PART,

ET:

La Fédération Commerce et Services CFDT, représentée aux présentes par Monsieur Alain DHENNIN, agissant en qualité de Délégué Syndical Central, dûment mandaté à cet effet,

La Fédération CGT Commerce Distribution Services, représentée aux présentes par Monsieur Manuel MARINI, agissant en qualité de Délégué Syndical Central, dûment mandaté à cet effet,

La FNECS/CFE-CGC, représentée aux présentes par Monsieur Yvon CHEVRET, agissant en qualité de Délégué Syndical Central, dûment mandaté à cet effet,

D'AUTRE PART,

IL EST CONCLU LE PRESENT ACCORD CONFORMEMENT AUX DISPOSITIONS DE LA LOI N° 2000-37 DU 19 JANVIER 2000 RELATIVE A LA REDUCTION NEGOCIEE DU TEMPS DE TRAVAIL.

MM

Le 14 novembre 2000

A

1/-3

Intervient également aux présentes le Comité d'établissement commun au siège de CONFORAMA France et à CMS (dans le cadre de l'Unité Economique et Sociale reconnue lors des élections professionnelles) qui a été consulté le 13 octobre 2000 et a émis un avis favorable à l'unanimité.

Les parties signataires conviennent que l'ensemble des dispositions du présent accord demeureront applicables en cas de réalisation du projet de fusion-absorption de la Société CONFORAMA FRANCE S.A. (ci-après dénommée « CONFORAMA FRANCE (avant fusion ») et des Sociétés filiales du Groupe APIOL S.A. par la Société APIOL S.A., qui fait l'objet d'une procédure d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel concernées.

Il est rappelé également, à cet égard, que la nouvelle entité, issue de cette opération de fusionabsorption, prendrait la dénomination de CONFORAMA FRANCE (ci-après dénommée « CONFORAMA FRANCE (après fusion) »).

M

A

13

SOMMAIRE

ARTICLE 1 ^{er}	-	CHAMP D'APPLICATION	_ 5
ARTICLE 2	. -	TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF	_ 6
ARTICLE 3	-	DEFINITION DU PERSONNEL VISE PAR L'ACCORD	_ 9
ARTICLE 4	-	MODE D'ORGANISATION ET D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	_ 9
ARTICLE 5	-	SALARIES A TEMPS PARTIEL	10
ARTICLE 6	-	ASTREINTES	12
ARTICLE 7	-	RÉMUNÉRATIONS ET AUTRES ASPECTS SOCIAUX	13
ARTICLE 8	-	REPOS	14
ARTICLE 9	-	ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	15
ARTICLE 10	-	ÉQUILIBRE ÉCONOMIQUE DE L'ACCORD ET ENGAGEMENTS DE LA DIRECTION	
ARTICLE 11		CONSULTATION DU PERSONNEL	_ 17
ARTICLE 12	-	SUIVI DE L'ACCORD	_ 17
ARTICLE 13	_	DISPOSITIONS FINALES	18

HM

1

13

PREAMBULE:

CONFORAMA intervient sur le difficile et très concurrentiel marché du Discount de produits d'ameublement, de HI-FI. et d'électroménager et se doit, à cet égard, de faire face sans cesse à la nécessité d'accroître ses parts de marché, d'améliorer la qualité des services apportés aux clients et de rechercher la réalisation des gains de productivité.

Dans ce contexte, un processus de réduction du temps de travail doit, selon la Direction du Siège social, intégrer ces enjeux économiques.

De leur côté, les organisations syndicales ont fait valoir les aspirations des salariés au maintien des rémunérations et avantages du statut existant au sein de « CONFORAMA FRANCE (avant fusion) » et à la réalisation du volume d'embauches nécessaire à la mise en place de la réduction du temps de travail.

La Direction du Siège social a rencontré, quant à elle, un certain nombre de difficultés liées à la disparité des besoins des services du Siège social en matière d'organisation du temps de travail, et a souhaité prendre en considération la volonté de la plupart des collaborateurs du Siège social de recourir à une annualisation du temps de travail, leur permettant l'octroi de jours ou de demijournées de réduction du temps de travail.

A cet effet, le présent accord prévoit :

- un mode d'organisation du temps de travail tenant compte de la spécificité de la situation de l'ensemble des salariés non cadres du Siège social et permettant de réduire leur temps de travail au travers d'une réduction hebdomadaire pour partie, et au travers de l'octroi de jours ou demi journées de réduction du temps de travail pour une autre partie;
- des embauches pour compenser les effets induits par la réduction du temps de travail même si ces embauches sont limitées compte tenu du caractère essentiellement administratif des tâches effectuées au Siège social et du développement de l'effectif intervenu ces dernières années et en cours pour la partie comptable;
- la modification, voire la suppression, de certains usages, explicités ci-dessous, au titre des contreparties demandées au personnel pour permettre l'équilibre financier ou en temps nécessaire à une réduction du temps de travail avec maintien des rémunérations et sous une forme attractive pour les salariés.

Les partenaires sociaux ont donc souhaité fixer dans le présent accord un socle de règles communes qui seront applicables et appliquées à tous les salariés compris dans son champ d'application, en matière de réduction du temps de travail.

MM

X/

13

Ainsi, au sein du Siège social, les Directeurs et Responsables de service devront déterminer, dans le cadre d'une démarche d'échanges et de concertation, suivie d'une consultation des Institutions représentatives du personnel présentes au sein du Siège social, l'organisation du travail qui sera adoptée dans un strict respect des règles communes posées dans le présent accord.

Dans ce contexte, les parties sont convenues que l'ensemble des dispositions du présent accord rentreront en vigueur au 1^{er} janvier 2001.

ARTICLE 1er - CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord se substituent à toutes dispositions antérieures de même nature et sont applicables à l'ensemble des salariés non cadres du Siège social, qu'ils soient occupés à temps complet ou à temps partiel et qui sont visés à l'article 3 ci-après.

Par dérogation à la disposition qui précède, le personnel non cadre embauché sous contrat à durée déterminée ou de travail temporaire, quel qu'en soit le motif, sera en principe exclu des dispositions visées au présent accord relatives à l'annualisation du temps de travail (37 heures, jours de repos liés à la réduction du temps de travail, etc...)

En effet, compte tenu des difficultés pratiques d'adaptation desdites dispositions au personnel embauché pour une durée limitée, les parties conviennent que ce personnel sera occupé selon un horaire hebdomadaire au plus égal à 35 heures.

Toutefois, par exception, ce personnel pourra être soumis à ces mêmes dispositions relatives à l'annualisation du temps de travail s'il apparaît que sa durée de travail est susceptible d'être équilibrée sur sa période d'emploi (exemple : contrat à durée déterminée d'une année) ou si l'insertion dans le service d'un horaire différent risque de perturber l'activité (exemple : à l'assistance téléphonique, les salariés sous contrat à durée déterminée pourraient avoir le même horaire que les salariés à durée indéterminée....).

Il convient également de préciser que sont exclus de cet accord les personnels salariés non cadres du Siège social éventuellement mis à la disposition d'autres entreprises, en France ou à l'étranger, et qui se conforment aux accords en vigueur dans celles-ci en terme d'organisation du temps de travail, sans préjudice des droits qui résulteraient de leurs contrats de travail en matière de rémunération.

A contrario, les personnels non cadres d'autres entreprises, françaises ou étrangères, mis à disposition du Siège social se conformeront à l'organisation du travail découlant de l'application du présent accord sans préjudice également des droits qui résulteraient de leurs contrats de travail en matière de rémunération.

HM

M

45

ARTICLE 2 - TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

2.1. Notion de temps de travail effectif

Conformément aux dispositions de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, le temps de travail effectif est 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.

Il est néanmoins convenu avec les partenaires sociaux de reconnaître la notion de temps de pause au sein du siège social. Ces temps de pause (hors coupure déjeuner) officialisés ou non généralement accordés aux collaborateurs travaillant au siège social à l'intérieur des plages de travail et qui, dans les conditions définies par la loi, sont exclus du temps de travail effectif, seront, au siège social, assimilés à du temps de travail effectif.

Ces temps de pause n'entraîneront pas de baisse de rémunération pour le personnel rémunéré au fixe.

Dans le cas précis du Siège social, il n'y a pas de temps nécessaire à l'habillage ou au déshabillage. Néanmoins, si un tel temps devenait nécessaire pour une partie du personnel, la prise en compte des temps de pause dans le temps de travail effectif constituerait la contre partie de ces temps d'habillage et de déshabillage.

Il est enfin précisé que, pour l'application des aménagements du temps de travail visés au présent accord, la notion de semaine débute le lundi matin à 0 heure et s'achève le dimanche soir à 24 heures.

2.2. Les principes généraux de la réduction de la durée du travail

A la date de signature du présent accord, le temps de travail effectif mensuel applicable au sein du Siège social est de 39 heures par semaine soit une base mensuelle de 169 heures par mois.

Aux termes du présent accord, la durée de travail effectif est réduite à 35 heures en moyenne sur l'année soit une base mensuelle de 151,67 heures.

En d'autres termes, la réduction du temps de travail interviendra en réduisant l'horaire de travail sur l'année, étant entendu que la base annuelle est de 1.600 heures de travail effectif par an et que la réduction du temps de travail se fait pour partie par une réduction hebdomadaire et pour partie par une réduction sous forme de journées et demi journées de réduction du temps de travail.

Il est convenu de garantir à tout membre du personnel à temps complet qu'il ne pourra lui être demandé de venir travailler dans le cadre de son horaire habituel, pour une durée de moins de deux heures consécutives.

Il est par ailleurs convenu de garantir à tout membre du personnel à temps partiel un temps de travail minimum par jour travaillé comme suit :

My

M

43

Dans le cadre de son horaire habituel, il ne pourra lui être demandé de venir travailler, pour une durée de moins de deux heures consécutives s'il s'agit du matin et de moins de trois heures consécutives s'il s'agit de l'après midi.

Cette réduction du temps de travail tiendra également compte de la situation des salariés à temps partiel, au prorata de leur temps de travail effectif, et dans les conditions visées à l'article 5 ci-après.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que la durée annuelle de travail de 1.600 heures de travail effectif est établie sur une période de 12 mois consécutifs, correspondants à l'année civile pour le présent accord, pour les collaborateurs non cadres qui, compte tenu de leur temps de présence, ont des droits complets en matière de congés payés.

Le personnel non cadre embauché par contrat à durée indéterminée en cours d'année civile suivra le mode d'organisation du travail visé au présent article, étant entendu que le calcul de la durée annuelle de 1.600 heures, ainsi que des droits à repos liés à la réduction du temps de travail et prévus par l'article 8 ci après, sera alors réalisé prorata temporis pour la première année d'activité.

En cas de départ en cours d'année, la rémunération du personnel fera l'objet d'une régularisation.

Cette régularisation sera opérée par comparaison entre :

- d'une part, le nombre d'heures réellement effectuées (hors heures supplémentaires déjà rémunérées ou récupérées en cours de période);
- et d'autre part, le nombre d'heures qui aurait été réalisé s'il avait travaillé à raison de 35 heures par semaine pendant la période considérée (neutralisation faite des périodes d'absence de quelque nature que ce soit).

2.3. Modalités de décompte du temps de travail

Le mode de contrôle de la durée du travail, applicable à chaque service du Siège social au jour de la signature du présent accord, sera maintenu sans modification.

Ainsi, le contrôle de la durée du travail demeurera réalisé pour les personnes qui en bénéficient par l'intermédiaire d'un système d'enregistrement automatique avec le système d'horaires variables, pour les autres sera recherché un système de validation des horaires, notamment par la signature de planning hebdomadaire ou par quinzaine de travail.

Si nécessaire, les plages fixes et les plages variables seront revues pour permettre une plus grande souplesse du dispositif d'horaires variables dans le cadre de la réduction hebdomadaire du temps de travail, cela étant cette modification ne touchera pas le temps minimum prévu pour déjeuner, qui reste fixé à 35 minutes pour les personnes soumises à ce dispositif.

MM

(1)

13

2.4. Heures supplémentaires

- 2.4.1. Les parties conviennent que la diminution du temps de travail des salariés au Siège social doit s'accompagner d'un meilleur respect de la notion de temps de travail effectif, et que le recours à des heures supplémentaires doit normalement conserver un caractère inhabituel et être préalablement soumis à l'accord de la hiérarchie directe, de manière formelle ou implicite.
- **2.4.2.** Dans le cadre de l'annualisation du temps de travail, constitueront des heures supplémentaires les heures accomplies au-delà soit d'une durée moyenne sur l'année de 35 heures par semaine travaillée, soit au-delà d'une durée annuelle de travail de 1.600 heures pour le personnel ayant acquis la totalité des droits à congés payés.

Les heures effectuées entre 35 et 37 heures de manière récurrente sont intégralement compensées par les jours de réduction du temps de travail prévus par l'accord et ne constituent pas des heures supplémentaires.

De la même manière, il est rappelé que les heures excédentaires faites dans le cadre de l'horaire variable, ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires dans la limite des reports d'heures autorisés par le règlement d'horaires variables.

2.4.3. Les heures supplémentaires réalisées chaque année, par les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, ne sauraient dépasser 130 heures, sauf dans le cadre des exceptions légales prévues pour le dépassement de ce contingent, impliquant alors un accord de l'Inspection du travail après consultation des Institutions représentatives du personnel.

Ce contingent annuel d'heures supplémentaires sera apprécié conformément à la législation en vigueur.

2.4.4. Les heures supplémentaires accomplies sur une durée moyenne comprise entre 35 heures et 39 heures sur l'année par semaine travaillée ou sur une durée annuelle de travail comprise entre 1600 heures et 1782 heures, donneront lieu aux bonifications prévues par la loi. Elles feront donc l'objet par le personnel d'un repos majoré.

Pour le cas où la prise de repos paraît inadaptée, la Direction du Siège social pourra opter pour une rémunération majorée.

Les heures supplémentaires, effectuées au delà soit d'une durée moyenne de 39 heures sur l'année par semaine travaillée, soit d'une durée annuelle de travail de 1782 heures, feront l'objet quant à elles des majorations légales prenant la forme suivant le cas d'une

rémunération ou d'un repos majoré conformément au statut collectif « CONFORAMA FRANCE (avant fusion) ».

2.4.5. Les repos compensateurs prévus par la législation et par l'article 2.4.4. du présent accord seront portés sur les bulletins de paie des collaborateurs.

47

1

1-3

Ces repos devront être pris dans un délai maximum de 6 mois à compter de la date à laquelle le collaborateur a acquis 7 heures de repos compensateur et dans les conditions prescrites aux articles D. 212-5 et suivants du Code du travail.

ARTICLE 3 - DEFINITION DU PERSONNEL VISE PAR L'ACCORD

Il s'agit de l'ensemble des salariés non cadres (employés et agents de maîtrise), exerçant leur activité au Siège social.

ARTICLE 4 - MODE D'ORGANISATION ET D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Les parties au présent accord sont convenues que la durée de travail du personnel non cadre du Siège social sera réduite à 37 heures par semaine, réparties sur 5 jours.

Les personnels bénéficiant des horaires variables continueront à bénéficier de cet aménagement du temps de travail s'ils le souhaitent étant précisé qu'en fonction des besoins nés de la réduction du temps de travail, les plages fixes et variables de l'horaire de travail pourront être adaptées après consultation des Institutions représentatives du personnel.

En tout état de cause l'aménagement de l'horaire variable ne conduira pas à augmenter la durée minimale de coupure déjeuner soit 35 minutes à l'heure actuelle prévue par le règlement d'horaires variables.

Les personnels à temps plein ne bénéficiant pas de l'horaire variable verront leur temps de travail de 37 heures réparties sur 5 jours, sachant que, suivant les besoins propres à chaque service, la répartition des horaires pourra être différente entre les jours de la semaine (pour exemple, le personnel du service d'assistance téléphonique pourrait effectuer 2 journées de 8 heures chacune et 3 journées de 7 heures chacune, soit une durée de travail de 37 heures par semaine réparties sur 5 jours).

De plus dans les services soumis à des fluctuations régulières d'activité sur le mois (par exemple début de mois et fin de mois en ce qui concerne notamment des services comptables et de paie), le personnel pourra être autorisé à disposer :

- d'un report d'heures d'une semaine sur l'autre porté à 7 heures ;
- d'un cumul de reports d'heures dans le cadre de l'horaire variable porté à 30 heures.

En plus d'une réduction hebdomadaire de son temps de travail, le personnel visé par le présent accord bénéficiera de 2 journées de réduction du temps de travail et de 8 demi-journées de réduction du temps de travail par année complète d'activité, qui s'ajouteront à la $6^{\text{ème}}$ semaine de réduction du temps de travail visée à l'article 8.3. ci-après, et qui devront être pris selon les modalités fixées à l'article 8.4.

MM

M

13

La durée conventionnelle de travail sera ramenée à 35 heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, à une durée annuelle de 1.600 heures pour le personnel ayant acquis la totalité des droits à congés payés.

ARTICLE 5 - SALARIES A TEMPS PARTIEL

5.1. Définition

Sont considérés, pour l'application du présent accord, comme travaillant à temps partiel les salariés occupés selon un horaire de travail inférieur à 35 heures en moyenne sur l'année à la date d'application du présent accord, quel que soit le mode d'organisation de leur temps de travail.

5.2. Choix laissé aux collaborateurs à temps partiel

Les parties souhaitent faire bénéficier les salariés à temps partiel d'une réduction effective de leur durée de travail et favoriser ce mode d'organisation du temps de travail, qui permet de répondre non seulement aux souhaits de certains collaborateurs, mais également aux nécessités de fonctionnement du Siège Social.

Dans ces conditions, chaque collaborateur à temps partiel pourra décider :

- soit de maintenir son temps de travail actuel, avec une augmentation corrélative de 11,45 % de la rémunération mensuelle fixe brute de base;
- soit de réduire proportionnellement son temps de travail avec maintien de sa rémunération antérieure.

Dans les deux cas, ce maintien ou cette augmentation se traduira par une augmentation du taux horaire brute fixe de base du salarié d'environ 11,45%.

A titre d'exemple:

Un salarié à temps partiel travaille 19,50 heures par semaine, son salaire fixe brut mensuel de base est de 4 000 francs pour une base mensualisée de 84,50 H, il aura le choix, soit de maintenir son temps de travail en l'état actuel, soit de le réduire proportionnellement.

En cas de réduction proportionnelle, son temps de travail sera réduit de 10,25 % soit 17,50H s par semaine ou 75,84 H par mois et un taux horaire porté de 47,34 francs à 52,74 francs (environ 11,45%).

En cas de maintien de son temps de travail au même niveau 20 heures, son taux horaire sera porté à 52,74 francs soit pour 84,50 H mensuelles un salaire mensuel porté à 4456,53 francs (environ 11,45%).

AM

W)

1-3

Par ailleurs, le Siège Social proposera en priorité aux salariés à temps partiel, un passage à temps complet, conformément aux dispositions légales, en adoptant le mode d'aménagement du temps de travail de la catégorie de salariés à laquelle ils appartiennent.

En tout état de cause, les parties conviennent d'engager des négociations communes avec toutes les Sociétés comprises dans l'Unité Economique et Sociale reconnue par accord du 12 octobre 2000 en vue de la conclusion d'un accord sur le statut spécifique des salariés à temps partiel.

5.3. Modalités spécifiques au passage à temps complet ou à temps partiel

Le salarié à temps partiel qui souhaitera occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ainsi que le salarié à temps complet qui souhaitera occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, bénéficiera d'une priorité pour l'attribution d'un emploi appartenant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

A cet effet, dans la mesure du possible, la liste des emplois disponibles au Siège social sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage et il sera fourni une copie de cette liste aux représentants du personnel.

Le salarié concerné devra formuler sa demande auprès de sa Direction par lettre recommandée avec avis de réception, 3 mois au moins avant la date souhaitée, en précisant les modalités d'aménagement du temps de travail souhaitées.

La Direction notifiera alors sa réponse au salarié dans le délai de 1 mois à compter de la réception de la demande, soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge. Tout refus devra impérativement être motivé.

La contestation éventuelle d'un tel refus devra donner lieu à un entretien entre le salarié, assisté s'il le désire d'un représentant du personnel, et sa hiérarchie.

En tout état de cause, le passage de temps plein à temps partiel, ou inversement, devra faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Il est rappelé que les demandes de passage à temps partiel dans le cadre du congé parental d'éducation seront régies par les dispositions légales en vigueur, et n'entreront donc pas dans le cadre exposé ci-dessus. Il en sera de même pour le passage volontaire en préretraite progressive dans la mesure ou le Siège social serait conduit à mettre en place de nouveau un tel dispositif.

5.4. Autres garanties

Le 14 novembre 2000

Dans le cas où le passage à temps partiel a été décidé pour une durée indéterminée, le salarié bénéficiera d'une priorité pour l'attribution de tout emploi qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification initiale, acquise ou qu'il aurait la possibilité d'acquérir rapidement moyennant une formation de simple adaptation.

1

W

1/3

La rémunération des salariés à temps partiel est celle que les salariés auraient perçue s'ils avaient travaillé à temps plein, au prorata de leur temps de travail. Il en va de même, le cas échéant, des primes et indemnités conventionnelles.

ARTICLE 6 - ASTREINTES

L'astreinte a pour objet de mettre un salarié en situation de disponibilité, afin qu'il puisse répondre à d'éventuelles interventions en urgence.

Ces interventions ont notamment pour but essentiel d'assurer la sécurité des personnes ou des biens ou le dépannage d'installations.

Les astreintes ne doivent pas être mises en œuvre au détriment de l'emploi, en effectuant pendant les heures d'astreinte des tâches qui pourraient normalement être effectuées pendant les horaires habituels de travail.

Les astreintes seront traitées selon les modalités ci-après, dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-4 bis du Code du Travail, afin de concilier la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés, le délai de prévenance de chaque salarié concerné par une mesure d'astreinte est fixé à 15 jours au minimum.

Toutefois, il est convenu que ce délai pourra être réduit à 2 jours francs en cas de survenance de circonstances exceptionnelles. Il sera alors fait appel en priorité au volontariat.

Dans la mesure du possible, le planning indicatif des astreintes sera défini 6 semaines à l'avance.

Il est rappelé que les temps d'astreinte ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif. Il est convenu que ces heures donneront lieu au choix du salarié soit à une récupération des heures d'astreinte à hauteur de 25% de leur temps soit à une rémunération sous une forme forfaitaire sous forme d'une majoration de salaire au minimum égale à 25% du taux horaire brut fixe de base du salarié concerné multiplié par le nombre d'heures d'astreinte (sans intervention).

En revanche, les temps d'intervention feront partie du temps de travail effectif du salarié et donneront lieu à un repos équivalent, repos intégrant les éventuelles bonifications ou majorations pour heures supplémentaires.

Les dispositions qui précèdent sont indiquées sans préjudice de toute pratique plus favorable existante dans certains services du siège et consistant à rémunérer de manière forfaitaire sous forme de prime, l'astreinte, en englobant le temps d'astreinte proprement dit et le temps d'intervention éventuel.

En fin de mois, il sera remis à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreintes effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que les compensations correspondantes.

MM

01

13

ARTICLE 7 - RÉMUNÉRATIONS ET AUTRES ASPECTS SOCIAUX

7.1. Maintien des rémunérations de base

Afin de faciliter, tant pour le personnel que pour le Siège Social, le passage aux 35 heures, il est convenu que la diminution de la durée du travail, ne donnera pas lieu à une baisse de la rémunération brute fixe de base du personnel concerné.

Ce maintien des rémunérations brutes fixes de base se traduira par une augmentation corrélative du taux horaire du salaire brut fixe de base du salarié d'environ 11,45%.

Exemple: Un salarié a 8 000 francs de salaire mensuel brut de base pour 169 heures soit un taux horaire de 47,34 francs. Son salaire sera maintenu à 8 000 francs pour 151,67 H, soit un taux horaire porté à 52,74 francs (soit environ 11,45 %).

En conséquence, le personnel dont la durée du travail passera à 35 heures par semaine en moyenne continuera à percevoir la rémunération fixe brute de base qui lui était versée antérieurement et correspondant à 39 heures.

Les grilles de rémunération minimales par catégories, actuellement en vigueur seront par ailleurs maintenues pour 35 heures par semaine.

7.2. Lissage des rémunérations

Il est convenu que la rémunération brute fixe mensuelle de base des salariés, dont la durée de travail est annualisée, sera lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

7.3. Contreparties réciproques

Compte tenu des coûts induits par le maintien des rémunérations brutes fixes de base de l'ensemble du personnel, il est décidé :

- de ne pas appliquer d'augmentation collective pour l'an 2000 au personnel concerné par le présent accord ;
- de supprimer les 2 jours de pont du Siège social qui relevaient d'un usage, et ce, à compter du 1^{er} janvier 2001.
- de supprimer, à compter des droits acquis en matière de congés payés sur la période de référence de juin 2000 à mai 2001 et dont la prise s'effectuera à partir de juin 2001, l'inclusion de la prime de fin d'année dans l'assiette de calcul des droits à congés payés (calcul du 1/10ème). En effet cette prime étant versée indépendamment de la prise des congés payés, l'inclusion dans le 1/10ème relevait d'une pratique de paie non fondée.

MM

M

13

- en contrepartie de la non inclusion de la prime de fin d'année dans l'assiette de calcul des congés payés, le personnel concerné par le présent accord bénéficiera d'une augmentation générale au 1^{er} janvier 2001 de 0,8% sur sa rémunération fixe brute de base, cette rémunération étant prise dans la limite de 20.000 francs (ancienneté comprise).

7.4. Autres aspects sociaux

- Compte tenu de la possibilité pour le salarié d'accoler les jours de réduction du temps de travail prévus par le présent accord aux jours de congés payés, il y aura lieu corrélativement à suppression des jours supplémentaires de fractionnement en matière de congés payés.
- Pour les nouveaux entrants à compter du 1^{er} juillet 2000, le calcul du nombre de jours de congés d'ancienneté supplémentaires sera opéré sur la base des seules dispositions de la Convention collective de branche par dérogation à l'accord d'entreprise.

ARTICLE 8 - REPOS

8.1. Repos quotidien

Les parties rappellent que tous les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

8.2. Repos hebdomadaire

D'une manière générale, les salariés non cadres du siège social bénéficient de 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs (dont le dimanche), sauf exceptions particulières nées des contraintes d'activité ou de l'exploitation (pour exemple service assistance téléphonique).

8.3. 6ème semaine de repos liée à la réduction du temps de travail

Une partie des droits à repos acquis au titre de la réduction du temps de travail devra être prise en une semaine entière, équivalent à 5 jours de réduction du temps de travail.

La date de prise de cette semaine de réduction du temps de travail sera déterminée par le salarié avec un délai de prévenance de 2 mois minimum (sauf accord pour un délai plus court accepté par la hiérarchie), étant entendu qu'elle pourra être accolée à des congés payés.

Toutefois, dans l'hypothèse où le départ en 6ème semaine de repos provoquerait une désorganisation importante du service auquel le salarié est rattaché (par exemple, simultanéité des demandes de prise de cette 6ème semaine...), le Siège social se réserverait le droit de demander à tout ou partie des collaborateurs de choisir une autre date pour la prise de cette 6ème semaine. Cela étant, la date de prise de la 6ème semaine ne pourra être reportée plus d'une fois et au maximum dans la limite de 3 mois.

HM

(X)

Par ailleurs, en cas de modification par le Siège social des dates fixées pour la prise de cette 6^{ème} semaine de repos liée à la réduction du temps de travail, ce changement devra être notifié au salarié au moins 1 mois à l'avance, sauf accord du salarié pour un délai plus court.

8.4. Jours et demi-journées de réduction du temps de travail (hors 6^{ème} semaine)

Les jours et demi-journées de réduction du temps de travail acquis, non compris dans la 6ème semaine de repos de réduction du temps de travail visée ci-avant, seront pris à l'initiative de chaque salarié, après accord de sa hiérarchie.

En cas de modification par la Direction de la date fixée pour la prise du (ou des) jour(s) de réduction du temps de travail et demi journées de réduction du temps de travail, ce changement devra être notifié au salarié au moins 7 jours calendaires à l'avance sauf accord du salarié pour un délai plus court.

La durée de chaque journée ou demi journée de réduction du temps de travail sera décomptée en fonction de la durée de travail que le salarié aurait dû normalement effectuée s'il avait travaillé.

Pour les salariés bénéficiant d'horaires individualisés, chaque demi journée de réduction du temps de travail sera réputée représenter 3,70 H et chaque journée de réduction du temps de travail 7,40 H.

Il est entendu que la période de référence pour le décompte et la prise des jours de réduction du temps de travail est, à la date de signature du présent accord, fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année, étant précisé qu'il pourra lui être substitué toute autre période si celle-ci venait à apparaître inadaptée.

Par référence à cette période, les jours de réduction du temps de travail devront être soldés au 31 décembre de chaque année.

8.5. Rémunération des jours et demi journées de réduction du temps de travail

Les journées et demi-journées de réduction du temps de travail, visées aux articles 8-3 et 8-4 ci avant, feront l'objet d'un maintien de la rémunération fixe brute de base dans le cadre du lissage des rémunérations tel qu'évoqué ci-avant.

ARTICLE 9 - ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Le Siège social s'engage à poursuivre sa politique de non discrimination entre les hommes et les femmes, notamment à l'embauche, en matière de rémunération, d'aménagement des postes de travail et de formation professionnelle.

Le Siège social s'assurera également à ce que leurs chances soient identiques en termes notamment d'évolution de carrière.

NJ

B

Compte tenu de la situation existante au sein du Siège social, ce dernier considère qu'il n'est pas nécessaire d'adopter à ce titre des mesures d'accompagnement particulières dans ce domaine.

ARTICLE 10 - ÉQUILIBRE ÉCONOMIQUE DE L'ACCORD ET ENGAGEMENTS DE LA DIRECTION

10.1. Équilibre économique de l'accord

Le Siège social a pour objectif permanent d'améliorer ses performances économiques et la qualité de ses prestations, afin de gagner de nouvelles parts de marché.

Dès lors, le financement de la réduction négociée du temps de travail et des embauches associées devra permettre à la fois de maintenir les salaires et de préserver sa compétitivité.

Cet équilibre devrait être assuré par les deux éléments suivants :---

- les gains de productivité résultant notamment de l'aménagement du temps de travail ;
- et l'aide financière de l'État, sous la forme d'allégements partiels des charges sociales.

Par ailleurs, cette réduction du temps de travail à 35 heures sera compensée partiellement par des embauches, selon les modalités décrites ci-après, et partiellement par des gains de productivité.

10.2. Engagements relatifs à l'emploi

Le Siège social s'engage, du fait de la réduction du temps de travail à 35 heures, à créer 5 emplois en équivalents temps plein (ETP) dans les catégories relevant plus particulièrement des emplois de personnel administratif ou de technicien.

Ces embauches seront effectuées, conformément aux dispositions de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, dans un délai maximal de 9 mois suivant la date de mise en œuvre du présent accord, soit au plus tard le 30 septembre 2001.

Ces créations d'emploi ainsi réalisées pourront prendre l'une et/ou l'autre des formes suivantes :

- Recrutement de nouveaux collaborateurs, en priorité sous contrat à durée indéterminée ;
- Augmentation de la durée de travail des salariés à temps partiel en ayant exprimé le souhait ;
- Pérennisation de certains emplois jusqu'alors pourvus par des personnes sous contrats précaires.

Les parties signataires conviennent que la réduction du temps de travail pourrait amener à amplifier ce mouvement de recrutement.

HM

Le 14 novembre 2000

La Commission de Suivi, instituée par l'article 12.1. ci-après au niveau national, sera régulièrement informée du nombre d'embauches lié à l'application de l'accord.

ARTICLE 11 - CONSULTATION DU PERSONNEL

Conformément aux exigences légales et au souhait exprimé par certaines parties signataires, le personnel non cadre du Siège social, visé à l'article 3 ci-avant, sera consulté sur le projet d'accord définitif, c'est-à-dire préalablement à sa signature par les partenaires sociaux, dans les conditions définies par le Décret n° 2000-113 du 9 février 2000 et la Circulaire ministérielle du 3 mars 2000.

Les modalités d'organisation de cette consultation font l'objet d'une négociation distincte avec les Organisations syndicales.

En tout état de cause, il est convenu que l'ensemble des dispositions du présent accord ne pourra rentrer en vigueur que dans l'hypothèse où le projet d'accord définitif sera approuvé par le personnel concerné à la majorité des suffrages valablement exprimés.

Depuis la présentation de ce projet d'accord aux instances représentatives du personnel, un référendum a été organisé le 9 novembre 2000. Ce référendum s'étant révélé positif à une large majorité, les organisations syndicales ont confirmé dès lors leur volonté de ratifier l'accord signé ce jour le 14 novembre 2000.

ARTICLE 12 - SUIVI DE L'ACCORD

12.1. Commission de Suivi

Une Commission Paritaire de Suivi est créée au niveau national pour suivre l'application de l'ensemble des accords signés au sein de l'Unité Economique et Sociale reconnue par accord du 12 octobre 2000 pour les 35 heures, dont le présent accord.

On entend par « ensemble des accords signés », tant le présent accord, que les trois accords séparés suivants, conclus au profit :

- du personnel cadre des Sociétés « CONFORAMA FRANCE (avant fusion) », CONFORAMA MANAGEMENT SERVICES (CMS), COGEDEM et de la Société APIOL et de ses filiales ;
- du personnel non cadre de la Société COGEDEM;
- du personnel non cadre des Sociétés « CONFORAMA FRANCE (avant fusion et hors siège social) » et de la Société APIOL et de ses filiales.

Cette commission est composée d'une délégation de 4 membres par Organisation Syndicale Centrale signataire dont le Délégué Syndical Central, ainsi que de représentants de la Société « CONFORAMA FRANCE (après fusion) ».

17

A

13

Cette Commission sera chargée d'examiner l'évolution de l'application du présent accord et de résoudre les éventuelles difficultés de mise en œuvre et d'interprétation.

En particulier, elle aura pour rôle de suivre le volume d'embauches lié à la réduction du temps de travail réalisé et de s'assurer du montant et de l'utilisation des aides de l'Etat en ce sens.

Plus généralement, cette Commission aura vocation à proposer toutes propositions d'avenant visant à prendre en compte les éventuelles difficultés d'application de l'accord.

La Commission Paritaire de Suivi se réunira au minimum deux fois par an, au plus tard à fin juin et à fin décembre de chaque année.

Toutefois, pendant la période de mise en place de l'accord, qui ne pourra excéder 12 mois, la Commission se réunira mensuellement.

Les temps de réunion de la commission seront payés comme temps de travail.

12.2. Bilan annuel sur l'incidence de la réduction du temps de travail

Des informations régulières, ainsi qu'un bilan annuel sur l'incidence de la réduction du temps de travail, seront communiqués :

- aux membres de la Commission de Suivi,
- à l'ensemble des Organisations Syndicales présentes au sein de l'Unité Economique et Sociale reconnue par accord du 12 octobre 2000,
- ainsi qu'aux Institutions Représentatives du Personnel.

Ce bilan comportera notamment des données sur :

- le nombre et la nature des emplois créés ou préservés, ainsi que sur les perspectives en ce domaine, et notamment les objectifs en termes d'emploi pour l'année suivante :
- la durée effective de travail;
- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- le travail à temps partiel;
- la rémunération des salariés, y compris des nouveaux embauchés :
- la formation.

Le 14 novembre 2000

ARTICLE 13 - DISPOSITIONS FINALES

M

A

13

13.1. Durée de l'accord - Révision

Le présent accord est conclu, dans sa globalité, pour une durée indéterminée. Pendant ses 6 premiers mois d'application, l'accord pourra être révisé avec l'accord de l'ensemble des signataires : ultérieurement, la révision pourra intervenir dans les conditions prévues par l'article L. 132-7 du Code du Travail.

En cas de remise en cause de l'équilibre de cet accord, y compris par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les signataires s'engagent à se réunir immédiatement en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

13.2. Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé à tout moment, par l'ensemble des parties signataires patronales et syndicales, sous réserve de respecter un préavis minimum de 3 mois. En tout état de cause, il est convenu entre les parties que le présent accord continuera de produire ses effets jusqu'à l'expiration des périodes d'annualisation du temps de travail en cours.

13.3. Formalités obligatoires

Le présent accord sera déposé, à la diligence des Sociétés signataires, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) de Melun et du Conseil de Prud'hommes de Meaux dans les formes prescrites par la loi.

MM

M

13

Fait à LOGNES, le 14 novembre 2000, En 7 exemplaires originaux,

Pour les sociétés signataires

Monsieur Marc FRANÇOIS-BRAZIER

Pour la Fédération Commerce et Services CFDT,

Monsieur Alain DHENNIN

Pour la Fédération CGT Commerce Distribution Services

Monsieur Manuel MARINI

Pour la FNECS - CFE - CGC

Monsieur Yvon CHEVRET



Accord pour le développement de l'emploi par la réduction négociée et l'aménagement du temps de travail en date du 7 décembre 2000

(Personnel non Cadre de la Société Cogedem)

ACCORD POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI PAR LA REDUCTION NEGOCIEE ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

(PERSONNEL NON CADRE DE LA SOCIETE COGEDEM)

ENTRE LES SOUSSIGNE:

La société **COGEDEM**, S.A.S. au capital de F 1.000.000 ayant pour numéro unique d'identification 747 250 819 RCS MEAUX, ayant son siège social 80, boulevard du Mandinet – Lognes – 77432 MARNE LA VALLEE,

représentée aux présentes par Monsieur Marc FRANÇOIS-BRAZIER, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

D'UNE PART.

ET:

- La Fédération Commerce, Services CFDT, représentée aux présentes par Monsieur A. DHENNIN, Délégué Syndical Central,
- La Fédération CGT Commerce, Distribution, Services, représentée aux présentes par Monsieur M. MARINI, Délégué Syndical Central,
- La FNECS-CFE-CGC, représentée aux présentes par Monsieur Y. CHEVRET, Délégué Syndical Central,

D'AUTRE PART,

IL EST CONCLU LE PRESENT ACCORD CONFORMEMENT AUX DISPOSITIONS DE LA LOI N° 2000-37 DU 19 JANVIER 2000 RELATIVE A LA REDUCTION NEGOCIEE DU TEMPS DE TRAVAIL

Intervient également aux présentes :

- le Comité d'entreprise de la COGEDEM;

qui a été consulté le 13 novembre 2000 et a émis un avis favorable sur cet accord.

Il est rappelé que la Société COGEDEM fait partie de l'Unité Economique et Sociale (UES) reconnue par accord du 12 octobre 2000, entre CONFORAMA France, CMS, COGEDEM, APIOL et les filiales d'APIOL, sachant que COGEDEM faisait déjà partie de l'Unité Economique et Sociale antérieure regroupant CONFORAMA France, CMS et COGEDEM.

Hop

A

15

Bage 1

SOMMAIRE

ARTICLE 1er	- CHAMP D'APPLICATION	4
ARTICLE 2	- TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF	5
ARTICLE 3	- DEFINITION DU PERSONNEL VISE PAR L'ACCORD	8
ARTICLE 4	- MODES D'ORGANISATION ET D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	8
ARTICLE 5	- SALARIES A TEMPS PARTIEL	12
ARTICLE 6	- RÉMUNÉRATIONS ET AUTRES ASPECTS SOCIAUX	14
ARTICLE 7	- REPOS	16
ARTICLE 8	- ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	18
ARTICLE 9	- ÉQUILIBRE ÉCONOMIQUE DE L'ACCORD ET ENGAGEMENTS DE LA DIRECTION	18
ARTICLE 10	- CONSULTATION DU PERSONNEL	19
ARTICLE 11	- SUIVI DE L'ACCORD	20
ARTICLE 12	- DISPOSITIONS FINALES	21









PREAMBULE

La Société COGEDEM, filiale du Groupe CONFORAMA, dont les locaux d'activité sont localisés sur trois sites, dont deux situés à Vénissieux et un à Villefranche sur Saône, intervient en qualité de prestataire logistique des magasins CONFORAMA sur le difficile et très concurrentiel marché du Discount de produits d'ameublement, de HI-FI. et d'électroménager.

La Société COGEDEM se doit, à cet égard, d'améliorer la qualité des services apportés aux magasins CONFORAMA et de rechercher la réalisation de gains de productivité.

Dans ce contexte, un processus de réduction du temps de travail doit, selon la Direction, intégrer ces enjeux économiques.

De leur côté, les Organisations Syndicales ont fait valoir les aspirations des salariés au maintien des rémunérations et avantages du statut collectif existant au sein de la Société COGEDEM et à la réalisation du volume d'embauches nécessaire à la mise en place de la réduction du temps de travail.

La Direction de la Société COGEDEM a rencontré, quant à elle, un certain nombre de difficultés liées à la disparité des besoins des personnels «administratifs» et «non administratifs» en matière d'organisation du temps de travail, et a souhaité prendre en considération la volonté de la plupart des collaborateurs de recourir à une annualisation du temps de travail, leur permettant l'octroi de jours de repos de réduction du temps de travail.

A cet effet, le présent accord prévoit :

- des modes d'organisation du temps de travail applicables à l'ensemble des salariés non cadres de la Société COGEDEM et permettant, suivant les modalités définies ci-après, de réduire leur temps de travail à 35 heures par le biais soit :
 - d'une réduction hebdomadaire, pour partie, et l'octroi de jours ou demi journées de repos de réduction du temps de travail, pour une autre partie, pour l'ensemble du personnel non cadre «administratif»:
 - d'un régime de modulation sur l'année et l'octroi de jours de repos de réduction du temps de travail pour l'ensemble du personnel non cadre «non administratif».
- des embauches pour compenser en partie les effets induits par la réduction du temps de travail et participer ainsi activement à la lutte contre le chômage;
- la modification, voire la suppression de certains usages, explicités ci-après, au titre des contreparties demandées au personnel pour permettre l'équilibre financier ou en temps nécessaire à une réduction du temps de travail avec maintien des rémunérations et sous une forme attractive pour les salariés.

Les partenaires sociaux ont donc souhaité fixer dans le présent accord un socle de règles communes qui seront applicables et appliquées à tous les salariés compris dans son champ d'application.

Haf

M

15

Ainsi, au sein de la Société COGEDEM, les Responsables d'Unité devront déterminer, dans le cadre d'une démarche d'échanges et de concertation, suivie d'une consultation des institutions représentatives du personnel présentes, l'organisation du travail en leur sein qui sera adoptée dans un strict respect des règles communes posées dans le présent accord.

Dans ce contexte, les parties sont convenues que l'ensemble des dispositions du présent accord rentreront en vigueur au 1^{er} janvier 2001.

ARTICLE 1er - CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord se substituent à toutes dispositions antérieures de même nature et sont applicables à l'ensemble des salariés non cadres de la Société COGEDEM, qu'ils soient occupés à temps complet ou à temps partiel, en France métropolitaine, et qui sont visés à l'article 3 ci-après.

Par dérogation à la disposition qui précède, le personnel non cadre embauché sous contrat à durée déterminée ou de travail temporaire, quel qu'en soit le motif, sera en principe exclu des dispositions visées au présent accord relatives à l'annualisation ou à la modulation du temps de travail.

En effet, compte tenu des difficultés pratiques d'adaptation desdites dispositions au personnel embauché pour une durée limitée, les parties conviennent que ce personnel sera occupé selon un horaire hebdomadaire au plus égal à 35 heures.

Toutefois, par exception, ce personnel pourra être soumis à ces mêmes dispositions relatives à l'annualisation ou à la modulation du temps de travail, s'il apparaît que sa durée de travail est susceptible d'être équilibrée sur sa période d'emploi (par exemple, contrat à durée déterminée d'une année) ou si l'insertion dans le service d'un horaire différent risque de perturber l'activité.

Il convient également de préciser que sont exclus de cet accord les personnels salariés non cadres de la Société COGEDEM éventuellement mis à la disposition d'autres entreprises, en France ou à l'étranger, et qui se conforment aux accords en vigueur dans celles-ci en terme de durée et d'organisation du temps de travail, sans préjudice des droits qui résulteraient de leur contrat de travail en matière de rémunération.

A contrario, les personnels salariés non cadres d'autres entreprises, françaises ou étrangères, mis à disposition de la Société COGEDEM se conformeront à l'organisation du travail découlant de l'application du présent accord sans préjudice également des droits qui résulteraient de leurs contrats de travail en matière de rémunération.

HM

D 1

A Page 4

ARTICLE 2 - TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

2.1. Notion de temps de travail effectif

Conformément aux dispositions de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, le temps de travail effectif est 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.

La réduction du temps de travail aurait pu se traduire par une réduction au prorata-temporis des temps de pause officialisés ou non (hors coupure déjeuner) accordés aux collaborateurs. Néanmoins, les partenaires sociaux ont souhaité maintenir en intégralité les temps de pause officialisés ou non, accordés aux salariés à l'intérieur des plages de travail et tels qu'ils existent à l'heure actuelle en terme de durée dans chaque unité, temps de pause qui seront assimilés de plus à du temps de travail effectif.

L'absence de réduction des temps de pause officialisés ou non quotidiens constituent de ce fait la contrepartie des temps d'habillage et de déshabillage actuels ou à venir.

Ces temps de pause n'entraîneront pas de baisse de rémunération; il en va de même des temps de pause du personnel administratif.

Il est enfin précisé que, pour l'application des aménagements du temps de travail visés au présent accord, la notion de semaine débute le lundi matin à 0 heure et s'achève le dimanche soir à 24 heures.

2.2. Les principes généraux de la réduction de la durée du travail

A la date de signature du présent accord, le temps de travail effectif mensuel applicable au sein de la Société COGEDEM est de 39 heures par semaine, soit une base mensuelle de 169 heures.

Au terme du présent accord, la durée de travail effectif est réduite à 35 heures en moyenne sur l'année, soit une base mensuelle de 151,67 heures.

La réduction du temps de travail interviendra, comme indiqué ci-dessus, sous la forme :

- soit d'une réduction hebdomadaire, pour partie, et l'octroi de jours ou demi journées de repos de réduction du temps de travail, pour une autre partie;
- soit d'un régime de modulation et l'octroi de jours de repos de réduction du temps de travail.

Dans chacune des hypothèses visées ci-dessus, les jours de repos ont donc pour objet de réduire la durée de travail effectif à 35 heures en moyenne sur l'année, soit un total de 1.600 heures sur l'année.

Hop

M

13

Il est convenu de garantir à tout membre non cadre du personnel à temps complet ou à temps partiel, qu'il ne pourra lui être demandé de venir travailler, dans le cadre de son horaire habituel, pour une durée de moins de 3 heures consécutives par jour.

Cette réduction du temps de travail tiendra également compte de la situation des salariés à temps partiel, au prorata de leur temps de travail effectif, et dans les conditions visées à l'article 5 ci-après.

Les parties signataires rappellent enfin que la durée annuelle de 1.600 heures de travail effectif est établie sur une période de 12 mois consécutifs, correspondants à l'année civile par le présent accord, pour les collaborateurs non cadres qui, compte tenu de leur temps de présence, ont des droits complets en matière de congés payés.

Le personnel non cadre embauché par contrat à durée indéterminée en cours d'année civile suivra les modes d'organisation du travail visés au présent article, étant entendu que le calcul de la durée annuelle de 1.600 heures, ainsi que des droits à repos liés à la réduction du temps de travail prévus par l'article 7 ci après, sera alors réalisé prorata temporis pour la première année d'activité.

En cas de départ en cours d'année, la rémunération du personnel fera l'objet d'une régularisation.

Cette régularisation sera opérée par comparaison entre :

- d'une part, le nombre d'heures réellement effectuées (hors heures supplémentaires déjà rémunérées en cours de période) ;
- et, d'autre part, le nombre d'heures qui aurait été réalisé s'il avait travaillé à raison de 35 heures par semaine pendant la période considérée (neutralisation faite des périodes d'absence de quelque nature que ce soit).

2.3. Modalités de décompte du temps de travail

Le mode de contrôle de la durée du travail, applicable à chaque service de la Société COGEDEM au jour de la signature du présent accord, sera maintenu sans modification. Ainsi, le contrôle de la durée du travail demeurera réalisé pour les personnes qui en bénéficiaient par l'intermédiaire d'un système d'enregistrement automatique.

2.4. Heures supplémentaires

2.4.1. Les parties conviennent que la diminution du temps de travail des salariés non cadres de la Société COGEDEM doit s'accompagner d'un meilleur respect de la notion de temps de travail effectif, et que le recours à des heures supplémentaires doit normalement conserver un caractère inhabituel et être préalablement soumis à l'accord de la hiérarchie directe, de manière formelle ou implicite.

M

Page 6

LE 7 DECEMBRE 2000

2.4.2. Dans le cadre de l'annualisation du temps de travail, avec réduction sous forme de jours ou demi-journées de repos, constitueront des heures supplémentaires les heures accomplies au-delà soit d'une durée moyenne sur l'année de 35 heures par semaine travaillée, soit au-delà d'une durée annuelle de travail de 1.600 heures pour le personnel ayant acquis la totalité des droits à congés payés.

Les heures supplémentaires effectuées entre 35 et 37 heures de manière récurrente seront intégralement compensées par les jours de repos de réduction du temps de travail prévus au présent accord, et ne constitueront donc pas des heures supplémentaires au sens du présent accord.

- **2.4.3.** Dans le cadre de la modulation de leur temps de travail, constitueront des heures supplémentaires les heures accomplies au-delà :
 - soit de la limite supérieure visée à l'article 4.2.2. ci-après;
 - soit d'une durée moyenne de 35 heures par semaine travaillée;
 - soit d'une durée annuelle de travail de 1.600 heures pour le personnel ayant acquis la totalités des droits à congés payés.
- 2.4.4. Les heures supplémentaires réalisées chaque année, par les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, ne sauraient dépasser 130 heures, sauf dans le cadre des exceptions légales prévues pour le dépassement de ce contingent, impliquant alors un accord de l'Inspection du travail après consultation des Institutions représentatives du personnel.

Ce contingent annuel d'heures supplémentaires sera apprécié conformément à la législation en vigueur.

2.4.5. Les heures supplémentaires, telles que définies à l'article 2.4.2. ci-dessus ou 2.4.3., accomplies sur une durée moyenne comprise entre 35 heures et 39 heures sur l'année par semaine travaillée ou sur une durée annuelle de travail comprise entre 1.600 heures et 1.782 heures, donneront lieu aux bonifications prévues par la loi. Elles feront donc l'objet pour le personnel d'un repos majoré.

Par exception, dans les semaines à 41 heures, les heures excédant cette limite qui seraient effectuées par le personnel soumis à la modulation, donneront lieu à paiement sauf demande contraire du salarié.

De plus, dans le cadre général, pour le cas où la prise de repos paraît inadaptée, la Direction pourra opter pour une rémunération majorée.

Les heures supplémentaires, effectuées au delà soit d'une durée moyenne de 39 heures sur l'année par semaine travaillée, soit d'une durée annuelle de travail de 1782 heures, feront l'objet quant à elles des majorations légales prenant la forme suivant le cas d'une

H

A A

rémunération ou d'un repos majoré conformément au statut collectif du Groupe CONFORAMA

2.4.6. Les repos compensateurs prévus par la législation et par l'article 2.4.5. du présent accord seront portés sur les bulletins de paie des collaborateurs.

Ces repos devront être pris dans un délai maximum de 6 mois à compter de la date à laquelle le collaborateur a acquis 7 heures de repos compensateur et dans les conditions prescrites aux articles D. 212-5 et suivants du Code du travail.

ARTICLE 3 - DEFINITION DU PERSONNEL VISE PAR L'ACCORD

Il s'agit de l'ensemble des salariés non cadres (employés et agents de maîtrise), exerçant leur activité au sein de la Société COGEDEM.

Pour l'application des dispositions du présent accord, ce personnel non cadre se répartit entre :

- d'une part, le personnel non cadre «administratif», qui regroupe actuellement l'ensemble des salariés exerçant, sur les différents sites de la Société COGEDEM, notamment les activités suivantes : comptabilité, personnel administratif dépôt et SAV, informatique.
- et, d'autre part, le personnel non cadre «non administratif», qui regroupe actuellement l'ensemble des salariés exerçant, sur les différents sites de la Société COGEDEM, notamment les activités suivantes : réception, stockage, expédition, et SAV.

ARTICLE 4 - MODES D'ORGANISATION ET D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

4.1. Personnel non cadre «administratif»

Le durée du travail du personnel non cadre «administratif» sera réduite à 37 heures par semaine, en principe sur la base de 5 journées, étant entendu qu'en fonction des besoins propres à chaque service, la répartition des horaires pourra être différente entre les différents jours de la semaine.

Par ailleurs, en plus d'une réduction hebdomadaire de son temps de travail, ce même personnel bénéficiera de 2 journées de repos de réduction du temps de travail et de 8 demi-journées de repos de réduction du temps de travail par année complète d'activité, qui s'ajouteront à la 6ème semaine de réduction du temps de travail visée à l'article 7.3. ci-après et qui devront être pris selon les modalités fixées à l'article 7.4.

La durée conventionnelle de travail sera ramenée à 35 heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, à une durée annuelle de 1.600 heures pour le personnel ayant acquis la totalité des droits à congés payés.

HM

H /

Page 8.

4.2. Personnel non cadre «non administratif»

Les parties conviennent de recourir à la modulation pour l'ensemble du personnel non cadre «non administratif» de la Société COGEDEM.

4.2.1. Données économiques et sociales

En sa qualité de prestataire logistique des magasins CONFORAMA, les unités de travail spécialisées de la Société COGEDEM connaissent de fortes fluctuations d'activité au cours de l'année, en anticipation par rapport aux besoins des magasins.

Ces Unités de travail, qui sont actuellement au nombre de trois, étant entendu que ce nombre pourra évoluer en fonction des besoins de la Société COGEDEM, connaissent à ce jour les variations d'activité suivantes :

- Unité «Meuble» : variation d'activité allant de 1 à 3 (activité, en principe, plus forte en octobre et plus faible en février);
- Unité «Ménager» : variation d'activité allant de 1 à 2 (activité, en principe, plus forte en octobre et plus faible en février);
- Unité «Libre Service» : variation d'activité de 1 à 3 (activité, en principe, plus forte en juillet et plus faible en mai).

Par ailleurs, les activités de logistique et de stockage, exercées par le personnel non cadre «non administratif» de la Société COGEDEM, impliquent nécessairement la mise en œuvre d'une organisation industrielle et des contraintes de fonctionnement différentes de celles des autres Sociétés du Groupe CONFORAMA.

Dans ces conditions, les parties au présent accord sont convenues d'adopter des modalités particulières de réduction et d'aménagement du temps pour l'ensemble du personnel non cadre «non administratif» de la Société COGEDEM et de recourir, par conséquent, au régime de la modulation (article L. 212-8 du Code du travail).

Cette modulation, qui s'établira dans le cadre de l'année civile, sera mise en œuvre par Unités de travail, telles que définies ci avant.

4.2.2. Amplitude et règles de modulation

Dans le cadre de la durée annuelle de travail définie à l'article 2.2. ci avant, il est prévu des minima et des maxima à l'horaire hebdomadaire, soit :

- une limite supérieure de 41 heures par semaine et inférieure de 31 heures par semaine;
- un nombre maximum d'heures travaillées par jour de 10 heures;

44

A) A

- un maximum de 10 semaines consécutives sur la base de 41 heures.
- La modulation sera organisée dans chacune des Unités de travail (actuellement, «Meuble»,
 «Ménager» et «Libre Service») en fonction de leurs contraintes propres.

4.2.3. Modalités de décompte en cas d'absence d'un collaborateur

En application du dernier alinéa de l'article L. 212-8 nouveau du Code du travail, les congés et autorisations d'absence auxquels le salarié a droit en application des dispositions conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération ni à l'initiative du salarié, ni à l'initiative de la Société COGEDEM.

En revanche, compte du tenu du lissage des rémunérations sur la base de 35 heures par semaine en moyenne, tel que visé à l'article 6.2. ci-après, les journées d'absences justifiées seront considérées, pour le calcul desdites rémunérations, comme ayant une durée de 7 heures.

Toutes les autres absences (absences injustifiées, etc.) donneront lieu à une réduction de salaire égale au nombre d'heures réellement non effectuées.

Toutefois, à titre exceptionnel, la Direction pourra accorder dans ce dernier cas au salarié concerné la possibilité de récupérer tout ou partie de ces heures et, ainsi, ne pas procéder à tout ou partie de la retenue salariale qui aurait dû intervenir.

4.2.4. Régularisation en cas d'arrivée ou de départ en cours de période de modulation

En cas d'arrivée et/ou de départ en cours de période de modulation, la rémunération des salariés concernés fera l'objet d'une régularisation positive ou négative, consécutive à la comparaison entre le nombre d'heures de travail réellement effectuées (hors heures supplémentaires déjà rémunérées en cours de période) et le nombre d'heures qu'ils auraient réalisées s'ils avaient travaillé à raison de 35 heures par semaine pendant la période de modulation considérée.

En revanche, les parties rappellent qu'aucune régularisation négative ne pourra intervenir en cas de licenciement pour motif économique.

En cas de rupture du contrat de travail, il est convenu entre les parties que la Direction pourra imposer la prise des droits à repos compensateur pendant la durée de l'éventuelle période de préavis.

Enfin, les droits à repos compensateurs acquis, le cas échéant, à la date de cessation des relations contractuelles et qui n'auront pas pu être pris, seront rémunérés par la Société COGEDEM.

24

A Cage 10

Les dispositions des articles 4.2.3. et 4.2.4. visés ci-dessus sont également applicables au personnel administratif soumis aux dispositions d'annualisation et régis par les dispositions de l'article L.212-9 rédigé en des termes identiques.

4.2.5. Programme indicatif – Calendrier individualisé - Délais de prévenance

- Au sens du présent accord, la notion de «programme indicatif», qui s'entend de la durée collective de travail prévue au cours de chaque semaine par Unité de travail, est à distinguer de celle de «calendrier individualisé», qui fixe l'horaire individuel de travail dans le cadre de la durée collective de travail fixée par le «programme» précité.
- Le «programme indicatif» de modulation sera établi annuellement pour chaque Unité de travail de la Société COGEDEM, telle que visée à l'article 4.2.1. ci-dessus, et après consultation du comité d'entreprise.

Ce «programme» pourra être révisé en fonction des contraintes de service, sous réserve de consulter le comité d'entreprise et de respecter un délai de prévenance minimum de 10 jours ouvrés.

Toutefois, en cas de survenance de circonstances exceptionnelles, ce délai de prévenance pourra être ramené à 7 jours ouvrés, après consultation du comité d'entreprise, qui s'engage alors à se réunir dans les plus brefs délais sur demande de la Direction.

Par ailleurs, les horaires de travail des salariés travaillant au sein d'une même Unité de travail pourront être organisés sous la forme de «calendriers individualisés», communiqués mensuellement à chaque salarié concerné.

En cas de changement du «calendrier individualisé», les variations d'horaires liées à des modifications de la charge de travail feront l'objet d'une information auprès de chaque salarié dans un délai minimal de 7 jours ouvrés.

4.2.6. Conditions de recours au travail temporaire et au chômage partiel

La modulation devrait permettre de limiter le recours à du personnel en contrat de travail temporaire (CDD, intérim, etc.).

Toutefois, indépendamment des autres cas prévus par la législation (remplacement ; activité ponctuelle ne relevant pas de l'activité normale de la Société ; etc.), il est convenu que la Direction pourrait néanmoins faire appel à ce type de prestation lorsque le personnel permanent de la Société COGEDEM ne permettrait pas de faire face à un surcroît d'activité.

Lorsqu'un salarié embauché sous contrat à durée déterminée ou de travail temporaire sera soumis, par exception, au régime de la modulation, il devra être occupé sur la base du programme indicatif de modulation de l'Unité au sein de laquelle il est amené à intervenir.

11

M 23

Enfin, conformément aux dispositions de l'article L. 212-2-1 du Code du travail, le recours au chômage partiel en cours de période de modulation sera possible dans le respect des dispositions légales en vigueur.

En effet, dans l'hypothèse où il serait constaté, pendant une période de modulation, que le niveau d'activité prévisible au cours des mois suivants ne permettra manifestement pas de respecter la durée annuelle de travail effectif, la Direction pourra être amenée à recourir à des mesures de chômage partiel.

ARTICLE 5 - SALARIES A TEMPS PARTIEL

5.1. Définition

Sont considérés, pour l'application du présent accord, comme travaillant à temps partiel les salariés occupés selon un horaire de travail inférieur à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année à la date d'application du présent accord.

5.2. Choix laissé aux collaborateurs à temps partiel

Les parties souhaitent faire bénéficier les salariés à temps partiel d'une réduction effective de leur durée de travail et favoriser ce mode d'organisation du temps de travail, qui permet de répondre non seulement aux souhaits de certains collaborateurs, mais également aux nécessités de fonctionnement de la Société COGEDEM.

Dans ces conditions, chaque collaborateur à temps partiel pourra décider :

- soit de maintenir son temps de travail actuel, entraînant une augmentation corrélative d'environ 11,45 % de sa rémunération mensuelle fixe brute de base ;
- soit de réduire proportionnellement son temps de travail avec maintien de sa rémunération mensuelle fixe brute de base antérieure.

Dans les deux cas, ce maintien ou cette augmentation se traduira par une augmentation du taux horaire brut fixe de base du salarié d'environ 11,45%.

<u>Exemple</u>: Un salarié à temps partiel qui travaille 19,50 heures par semaine, son salaire fixe brut mensuel de base est de 4.000 francs pour une base mensualisée de 84,50 heures, il aura le choix, soit de maintenir son temps de travail en l'état actuel, soit de le réduire proportionnellement.

En cas de réduction proportionnelle, son temps de travail sera réduit de 10,25 %, soit à 17,50 heures par semaine et à 75,84 heures par mois, et son taux horaire sera porté de 47,34 francs à 52,75 francs (environ 11,45%).

44

MAS

En cas de maintien de son temps de travail au même niveau de 19,50 heures par semaine, son taux horaire sera porté à 52,75 francs soit, pour une base mensuelle de 84,50 heures, une rémunération mensuelle brute portée à 4.456,53 francs (environ 11,45%).

Par ailleurs, la Société COGEDEM proposera en priorité aux salariés à temps partiel, un passage à temps complet, conformément aux dispositions légales, en adoptant le mode d'aménagement du temps de travail de la catégorie de salariés à laquelle ils appartiennent.

En tout état de cause, les parties conviennent d'engager des négociations communes avec toutes les Sociétés comprises dans l'Unité Economique et Sociale reconnue par accord du 12 octobre 2000, en vue de la conclusion d'un accord sur le statut spécifique des salariés à temps partiel.

5.3. Modalités spécifiques au passage à temps complet ou à temps partiel

Le salarié à temps partiel qui souhaitera occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ainsi que le salarié à temps complet qui souhaitera occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, bénéficiera d'une priorité pour l'attribution d'un emploi appartenant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

A cet effet, dans la mesure du possible, la liste des emplois disponibles dans la Société sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage et il sera fourni une copie de cette liste aux représentants du personnel.

Le salarié concerné devra formuler sa demande auprès de sa Direction par lettre recommandée avec avis de réception, 3 mois au moins avant la date souhaitée, en précisant les modalités d'aménagement du temps de travail souhaitées.

La Direction notifiera alors sa réponse au salarié dans le délai de 1 mois à compter de la réception de la demande, soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge. Tout refus devra impérativement être motivé.

La contestation éventuelle d'un tel refus devra donner lieu à un entretien entre le salarié, assisté s'il le désire d'un représentant du personnel, et sa hiérarchie.

En tout état de cause, le passage de temps plein à temps partiel, ou inversement, devra faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Il est rappelé que les demandes de passage à temps partiel dans le cadre du congé parental d'éducation seront régies par les dispositions légales en vigueur, et n'entreront donc pas dans le cadre exposé ci-dessus.

Il en sera de même pour le passage volontaire en préretraite progressive, dans la mesure où la Société COGEDEM serait conduite à mettre en place de nouveau un tel dispositif.

14

A) E

5.4. Autres garanties

Dans le cas où le passage à temps partiel a été décidé pour une durée indéterminée, le salarié bénéficiera d'une priorité pour l'attribution de tout emploi qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification initiale, acquise ou qu'il aurait la possibilité d'acquérir rapidement moyennant une formation de simple adaptation lui permettrait d'occuper.

La rémunération des salariés à temps partiel est celle que les salariés auraient perçue s'ils avaient travaillé à temps plein, au prorata de leur temps de travail. Il en va de même, le cas échéant, des primes et indemnités conventionnelles.

ARTICLE 6 - RÉMUNÉRATIONS ET AUTRES ASPECTS SOCIAUX

6.1. Maintien des rémunérations brutes fixes de base

Afin de faciliter, tant pour le personnel que pour la Société COGEDEM, le passage aux 35 heures, il est convenu que la diminution de la durée du travail, ne donnera pas lieu à une baisse de la rémunération brute fixe de base du personnel concerné par le présent accord.

Ce maintien des rémunérations brutes fixes de base se traduira par une augmentation corrélative du taux horaire du salaire brut fixe de base du salarié d'environ 11,45%.

Exemple: Un salarié à temps plein qui travaille 39 heures par semaine, et qui perçoit une rémunération fixe brute mensuelle de base de 8 000 francs (pour une base mensualisée de 169 heures), a un taux horaire de 47,34 francs. Dans le cadre du maintien de sa rémunération fixe brute mensuelle de base à 8 000 francs, pour une nouvelle base mensualisée de 151,67 heures, son nouveau taux horaire sera de 52,75 francs (soit environ 11,45 %).

En conséquence, le personnel dont la durée du travail passera à 35 heures par semaine en moyenne continuera à percevoir la rémunération brute fixe de base qui lui était versée antérieurement et correspondant à 39 heures. Les grilles de rémunération minimales par catégories, actuellement en vigueur, seront par ailleurs maintenues pour 35 heures par semaine.

Par ailleurs, compte tenu de l'existence d'une partie variable significative pour le personnel « non administratif », il a été convenu pour eux d'une garantie de rémunération, selon les modalités et conditions suivantes :

- Il sera procédé, au début de l'année 2002, à une comparaison de la rémunération annuelle brute de l'année 2001 par rapport à celle de l'année 2000,
- Il ne sera pris en considération que les éventuelles baisses de rémunération exclusivement liées à la réduction du temps de travail à l'exclusion des motifs propres au salarié (exemples : absences, arrêts maladie,).

47

A) 23

Aleage 14

La Commission Paritaire de suivi, instituée à l'article 11 ci-après, sera tenue informée des éventuelles difficultés rencontrées, la Direction s'engageant toutefois à préserver la confidentialité des données individuelles concernant ses salariés.

6.2. Lissage des rémunérations

Il est convenu que la rémunération fixe brute mensuelle de base des salariés, dont la durée de travail est annualisée ou modulée, sera lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

6.3. Contreparties réciproques

Compte tenu des coûts induits par le maintien des rémunérations brutes fixes de base de l'ensemble du personnel, il est décidé :

- de ne pas appliquer d'augmentation collective pour l'an 2000 au personnel concerné par le présent accord;
- de supprimer, à compter des droits acquis en matière de congés payés sur la période de référence de juin 2000 à mai 2001, et dont la prise s'effectuera à partir de juin 2001, l'inclusion de la prime de fin d'année dans l'assiette de calcul des droits à congés payés (règle du 1/10ème).
 - En effet cette prime étant versée indépendamment de la prise des congés payés, l'inclusion dans le 1/10 eme relevait d'une pratique de paie non fondée.
- En contrepartie de la non inclusion de la prime de fin d'année dans l'assiette de calcul des congés payés, le personnel concerné par le présent accord bénéficiera, au 1er janvier 2001, d'une augmentation générale de 0,8% sur sa rémunération fixe brute de base, cette rémunération étant prise dans la limite de 20.000 francs (ancienneté comprise).

Il est précisé que l'augmentation de 0,8% sera également calculée sur la partie variable hors éléments exceptionnels de la rémunération pour ceux qui en bénéficient. L'augmentation de 0,8% sera calculée sur la moyenne de rémunération variable de l'année 2000 et se rajoutera au salaire fixe de base de l'intéressé présent au 1^{er} janvier 2001.

6.4. Autres aspects sociaux

- Compte tenu de la possibilité pour le salarié d'accoler les jours de réduction du temps de travail prévus par le présent accord aux jours de congés payés, il y aura lieu corrélativement à suppression des jours supplémentaires de fractionnement en matière de congés payés.
- Pour les nouveaux entrants à compter du 1^{er} juillet 2000, le calcul du nombre de jours de congés d'ancienneté supplémentaires sera opéré sur la base des seules dispositions de la Convention collective de branche par dérogation à l'accord d'entreprise.

KH

M 13

APage 15

Inversement eu égard à l'attribution d'une 6ème semaine de Réduction du Temps de Travail, il sera procédé, à compter du 1er janvier 2001, à une revalorisation de la valeur faciale du titre restaurant qui sera portée de 36 francs à 37 francs, dont 50% à la charge de l'entreprise et 50% à la charge du salarié.

ARTICLE 7 - REPOS

7.1. Repos quotidien

Les parties rappellent que tous les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

7.2. Repos hebdomadaire

D'une manière générale, les salariés non cadres de la COGEDEM bénéficient de 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs le samedi et le dimanche, sauf exceptions particulières nées des contraintes d'activité ou de l'exploitation.

7.3. 6ème semaine de repos liée à la réduction du temps de travail

Une partie des droits à repos acquis au titre de la réduction du temps de travail devra être prise en une semaine entière, équivalent à 5 jours de réduction du temps de travail.

7.3.1. Pour le personnel non cadre «administratif»

La date de prise de cette semaine de réduction du temps de travail sera déterminée par le salarié, sous réserve d'un délai de prévenance de 2 mois minimum, étant entendu qu'elle pourra, le cas échéant, être accolée à des congés payés.

Toutefois, dans l'hypothèse où le départ en 6ème semaine de repos liée à la réduction du temps de travail provoquerait une désorganisation importante du service auquel le salarié est rattaché (par exemple, simultanéité des demandes de prise de cette 6ème semaine...), la Société COGEDEM se réserverait le droit de demander à tout ou partie des collaborateurs de choisir une autre date pour la prise de cette 6ème semaine. Cela étant, la date de prise de la 6ème semaine ne pourra être reportée de plus de 3 mois.

Par ailleurs, en cas de modification par la Direction des dates fixées pour la prise de cette 6 eme semaine de repos liée à la réduction du temps de travail, ce changement devra être notifié au salarié au moins 1 mois à l'avance, sauf accord du salarié pour un délai plus court.

7.3.2. Pour le personnel non cadre «non administratif»

Les jours de repos au titre de la 6ème semaine devront impérativement être pris dans le courant du 1er semestre civil de chaque année.

M 13

Ral

La Direction établira, chaque année et pour chaque service, un calendrier de prise des jours de repos dénommé «calendrier RTT» dans lequel sera inscrit, pour chaque semaine du premier semestre à venir, le nombre de départs simultanés autorisés afin de ne pas apporter une perturbation excessive dans le service concerné.

Les «calendriers RTT» seront communiqués au Comité d'Entreprise à l'occasion de la réunion de consultation sur le programme indicatif de modulation.

Les salariés devront alors transmettre à leur supérieur hiérarchique la semaine désirée, dans un délai de 15 jours suivant l'information par la Direction sur les plages de prise de 6ème semaine. La Direction répondra à ces demandes dans le délai d'un mois suivant l'expiration du délai de 15 jours. En cas de circonstances exceptionnelles devant entraîner la modification des dates fixées, un délai de prévenance d'un mois sera observé par la Direction.

En tout état de cause, l'intégralité des jours doit être prise avant le 1er juillet de l'exercice.

Lorsque plusieurs demandes, en raison de leur simultanéité, ne peuvent être satisfaites, les intéressés seront invités à tenter de régler entre eux cette difficulté.

En l'absence de solution amiable entre les salariés concernés, il sera fait application de critères de priorité dans l'ordre suivant :

- 1. antériorité de la demande
- 2. nombre de demandes déjà différées au cours de l'exercice en application des présents critères
- 3. situation de famille
- 4. ancienneté dans l'entreprise

7.4. Jours de réduction du temps de travail (hors 6ème semaine)

Les jours ou demi journées de réduction du temps de travail acquis par les salariés relevant d'un régime d'annualisation de leur temps de travail, non compris dans la 6ème semaine de repos de réduction du temps de travail visée ci-avant, seront pris à l'initiative de chaque salarié, après accord de sa hiérarchie, en dehors d'une période allant du mois 1er juillet au mois de 31 décembre de chaque année.

En cas de modification par la Direction de la date fixée pour la prise des jours et des demi journées de réduction du temps de travail, ce changement devra être notifié au salarié au moins 7 jours calendaires à l'avance, sauf accord du salarié pour un délai plus court.

La durée de chaque journée ou demi-journée de repos sera décomptée en fonction de la durée de travail que le salarié aurait dû normalement effectuer s'il avait travaillé.

Il est entendu que la période de référence pour le décompte et la prise des jours de réduction du temps de travail est, à la date de signature du présent accord, fixée du 1er janvier au 31 décembre de chaque année, étant précisé qu'il pourra lui être substitué toute autre période si celle-ci venait à apparaître inadaptée.

H

1) 1-

Par référence à cette période, les jours de réduction du temps de travail devront être soldés au 31 décembre de chaque année.

7.5. Rémunération des jours et demi journées de réduction du temps de travail

Les journées et demi-journées de réduction du temps de travail, visées aux articles 7.3. et 7.4. cidessus, feront l'objet d'un maintien de la rémunération fixe brute de base dans le cadre du lissage de rémunération tel qu'évoqué ci-avant.

ARTICLE 8 - ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

La Société COGEDEM s'engage à poursuivre sa politique de non discrimination entre les hommes et les femmes, notamment à l'embauche, en matière de rémunération, d'aménagement des postes de travail et de formation professionnelle.

La Société COGEDEM s'assurera également que leurs chances soient identiques, en terme notamment d'évolution de carrière.

Compte tenu de la situation existante au sein de la Société COGEDEM, cette dernière considère qu'il n'est pas nécessaire d'adopter à ce titre des mesures d'accompagnement particulières dans ce domaine.

ARTICLE 9 - ÉQUILIBRE ÉCONOMIQUE DE L'ACCORD ET ENGAGEMENTS DE LA DIRECTION

9.1. Équilibre économique de l'accord

La Société COGEDEM a pour objectif permanent d'améliorer sa performance économique et la qualité de ses prestations.

Dès lors, le financement de la réduction négociée du temps de travail et des embauches associées devra permettre à la fois de maintenir les salaires et de préserver sa compétitivité.

Cet équilibre devrait être assuré par les deux éléments suivants :

- les gains de productivité résultant notamment de l'aménagement du temps de travail;
- l'aide financière de l'État, sous la forme d'allégements partiels des charges sociales.

Par ailleurs, cette réduction du temps de travail à 35 heures sera compensée partiellement par des embauches, selon les modalités décrites ci-après, et partiellement par des gains de productivité.

H)

9.2. Engagements relatifs à l'emploi

Acago 18

La Société COGEDEM s'engage, du fait de la réduction du temps de travail à 35 heures, à créer 21 emplois en équivalents temps plein (ETP). Ces emplois seront créés en priorité dans les catégories professionnelles suivantes : personnel de production (préparateur, magasinier, réceptionnaire).

Ces embauches seront effectuées, conformément aux dispositions de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, dans un délai maximal de 9 mois suivant la date de mise en œuvre du présent accord, soit au plus tard le 30 septembre 2001.

Ces créations d'emploi ainsi réalisées pourront prendre l'une et/ou l'autre des formes suivantes :

- Recrutement de nouveaux collaborateurs, en priorité sous contrat à durée indéterminée;
- Augmentation de la durée de travail des salariés à temps partiel en ayant exprimé le souhait;
- Pérennisation de certains emplois jusqu'alors pourvus par des salariés sous contrats précaires.

Les parties signataires conviennent que la réduction du temps de travail pourrait amener à ampiifier ce mouvement de recrutement.

La Commission Paritaire de Suivi, instituée par l'article 11.1. ci-après, sera régulièrement informée du nombre d'embauches lié à l'application de l'accord.

ARTICLE 10 - CONSULTATION DU PERSONNEL

Conformément aux exigences légales et au souhait exprimé par les parties signataires, le personnel non cadre de la Société COGEDEM, visé à l'article 3 ci avant, sera consulté sur le projet d'accord définitif, c'est-à-dire préalablement à sa signature par les partenaires sociaux, dans les conditions définies par le Décret n°2000-113 du 9 février 2000 et la Circulaire ministérielle du 3 mars 2000.

Les modalités d'organisation de cette consultation ont fait l'objet d'une négociation distincte avec les organisations syndicales.

En tout état de cause, il est convenu que l'ensemble des dispositions du présent accord ne pourra rentrer en vigueur que dans l'hypothèse où le projet d'accord définitif sera approuvé par le personnel concerné à la majorité des suffrages valablement exprimés.

Depuis la présentation de ce projet d'accord aux instances représentatives du personnel, un référendum a été organisé le 5 décembre 2000. Ce référendum s'étant révélé positif à une large majorité, les organisations syndicales ont confirmé dès lors leur volonté de ratifier l'accord signé ce jour le 7 décembre 2000.

M

A) 1-3

ARTICLE 11 - SUIVI DE L'ACCORD

11.1. Commission Paritaire de Suivi

Une Commission Paritaire de Suivi est créée au niveau national pour suivre l'application de l'ensemble des accords signés au sein de l'Unité Economique et Sociale reconnue par accord du 12 octobre 2000 pour les 35 heures, dont le présent accord.

On entend par « ensemble des accords signés », tant le présent accord, que les trois accords séparés suivants, conclus au profit :

- du personnel cadre des Sociétés «CONFORAMA France (avant fusion)», CONFORAMA MANAGEMENT SERVICES (CMS), COGEDEM et de la Société APIOL et de ses filiales;
- du personnel non cadre du Siège social des Sociétés «CONFORAMA FRANCE (avant fusion)» et CONFORAMA MANAGEMENT SERVICES (CMS);
- du personnel non cadre des Sociétés «CONFORAMA FRANCE (avant fusion)», hors siège social, et de la Société APIOL et de ses filiales.

Cette Commission est composée d'une délégation de 4 membres par Organisation Syndicale centrale signataire, dont le Délégué Syndical central, ainsi que des représentants de la Direction des Sociétés «CONFORAMA FRANCE (après fusion)», COGEDEM et CMS.

Cette Commission sera chargée d'examiner l'évolution de l'application du présent accord et de résoudre les éventuelles difficultés de mise en œuvre et d'interprétation.

En particulier, elle aura pour rôle de suivre le volume d'embauches liées à la réduction du temps de travail réalisées et de s'assurer du montant et de l'utilisation des aides de l'Etat en ce sens.

Plus généralement, cette Commission aura vocation à proposer toutes propositions d'avenant visant à prendre en compte les éventuelles difficultés d'application de l'accord.

La Commission Paritaire de Suivi se réunira au minimum deux fois par an, au plus tard à fin juin et à fin décembre de chaque année. Toutefois, pendant la période de mise en place de l'accord, qui ne pourra excéder 12 mois, la Commission se réunira mensuellement. Les temps de réunion seront payés comme temps de travail.

11.2. Bilan annuel sur l'incidence de la réduction du temps de travail

Des informations régulières, ainsi qu'un bilan annuel sur l'incidence de la réduction du temps de travail, seront communiqués :

aux membres de la Commission Paritaire de Suivi;

44

A) E

#3ge 20

- à l'ensemble des Organisations Syndicales présentes au sein de l'Unité Economique et Sociale reconnue par accord du 12 octobre 2000;
- ainsi qu'aux Institutions Représentatives du Personnel.

Ce bilan comportera notamment des données sur :

- le nombre et la nature des emplois créés ou préservés, ainsi que sur les perspectives en ce domaine, et notamment les objectifs en termes d'emploi pour l'année suivante ;
- la durée effective de travail;
- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes;
- le travail à temps partiel;
- la rémunération des salariés, y compris des nouveaux embauchés;
- la formation.

ARTICLE 12 - DISPOSITIONS FINALES

12.1. Durée de l'accord - Révision

Le présent accord est conclu, dans sa globalité, pour une durée indéterminée. Pendant ses 6 premiers mois d'application, l'accord pourra être révisé avec l'accord de l'ensemble des signataires : ultérieurement, la révision pourra intervenir dans les conditions prévues par l'article L. 132-7 du Code du travail.

En cas de remise en cause de l'équilibre de cet accord, notamment par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les signataires s'engagent à se réunir immédiatement en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

12.2. Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé à tout moment, par l'ensemble des parties signataires patronales et salariales, sous réserve de respecter un préavis minimum de 3 mois. En tout état de cause, il est convenu entre les parties que le présent accord continuera de produire ses effets jusqu'à l'expiration des périodes d'annualisation et de modulation du temps de travail en cours.

N

n /5

APage 21

12.3. Formalités obligatoires

Le présent accord sera déposé, à la diligence de la Société COGEDEM, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) de Melun et du Conseil de Prud'hommes de Meaux dans les formes prescrites par la loi.

Fait à Lognes, le 7 décembre 2000 en sept exemplaires originaux

Pour la Société COGEDEM

Monsieur Marc FRANÇOIS-BRAZIER

Pour la Fédération Commerce et Services CFDT,

Monsieur Alain DHENNIN

Pour la Fédération CGT Commerce Distribution Services

Monsieur Manuel MARINI

Pour la FNECS - CFE - CGC

Monsieur Yvon CHEVRET