

**Minit France**

---

**ACCORD SUR LA RÉDUCTION ET  
L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE  
TRAVAIL**

---

Minit France  
60 rue de Wattignies  
75012 Paris



**ACCORD portant  
sur LA RÉDUCTION ET L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL  
dans MINIT France**

ENTRE LES SOUSSIGNÉS

La société MINIT France, sise 60, rue de Wattignies 75012 PARIS, enregistrée au Registre du Commerce sous le numéro 582120267 et représentée par M. François VARAGNE, Président Directeur Général,

Et

Les organisations syndicales représentatives au sein de la société MINIT France, représentées respectivement par :

M. Philippe PIET, pour la CGC  
M. Saadi MAHAH, pour le CGT  
M. Hervé CHAUDRON, pour FO

d'autre part.

Il a été conclu le présent accord d'entreprise en application des articles L131-1 et suivants du Code du Travail.

**PRÉAMBULE**

Le présent accord portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail est conclu dans le cadre des lois 98-461 du 13 Juin 1998 et 2000-37 du 19 Janvier 2000.

Cet accord est le résultat d'un long processus d'analyse et de réflexion sur l'organisation et la durée du travail. Ce travail de réflexion a été nourri à partir d'une analyse menée par un cabinet mandaté par la Direction, par l'intervention d'un cabinet conseil auprès des organisations syndicales et, à l'initiative de ces dernières, au travers d'un questionnaire adressé à l'ensemble du personnel.

L'objectif principal du présent accord est une amélioration sensible des conditions de travail du personnel de l'entreprise et en particulier du personnel travaillant en boutiques.

La mise en place de la réduction du temps de travail se réalise à un moment difficile de l'histoire de l'entreprise. C'est pourquoi, un effort significatif d'amélioration de la productivité et de la qualité de services devra être fourni par chaque membre du personnel de l'entreprise.

Enfin, le principe d'équité a prévalu dans les choix sur l'aménagement et la réduction du temps de travail de manière à faire bénéficier de mesures équilibrées les différentes composantes du personnel.

## **ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société MINIT France employés sur le territoire national à l'exclusion des cadres dirigeants (membres du Comité de Direction).

## **ARTICLE 2 - RÉDUCTION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **2 - 1 Calcul de la durée annuelle effective du temps de travail**

Actuellement, la durée annuelle effective de travail s'établit à 227,53 jours travaillés d'après le calcul suivant : 365,24 jours (pour tenir compte des années bissextiles) auxquels on retire 52 dimanches, 52 jours de repos hebdomadaires, 8,71 jours fériés (11 jours fériés — 3 jours fériés fixes ne tombant pas un dimanche x 5 jours ouvrés / 7 jours calendaires) et 25 jours de congés payés

Ces 227,53 jours travaillés représentent 45,50 semaines travaillées, soit 1774,50 heures par an.

### **2 - 2 Modalités de la réduction du temps de travail**

A l'exclusion des cadres tels que définis à l'article 2-3-2, la réduction du temps de travail s'effectue sous la forme d'une réduction à 36 heures de l'horaire hebdomadaire combinée à l'octroi de 6 jours ouvrés de repos ARTT sur l'année civile (du 1er Janvier au 31 Décembre).

Le calcul de la réduction du temps de travail est donc réalisé de la manière suivante  $45,50 \text{ semaines} \times 36\text{h} = 1638 \text{ heures}$  moins les 6 jours de repos ARTT ( $6 \times 7\text{h} \text{ et } 12 \text{ minutes}$ ) = 1595 heures.

La détermination du droit à repos ARTT est liée au nombre d'heures de travail effectif. Ainsi, les absences cumulées sur la période de référence non assimilées à du travail effectif supérieures à I mois réduisent à due proportion le nombre d'heures ou de jours de repos ARTT. Elles sont sans incidence sur les jours de repos déjà acquis.

Les repos acquis sont pris après un délai de prévenance d'un mois (dans le cadre du planning trimestriel pour le personnel des boutiques) et dans les conditions fixées d'un commun accord entre le hiérarchique et le salarié. A défaut d'accord, la moitié des jours de repos acquis est prise à l'initiative du salarié et l'autre moitié à l'initiative du hiérarchique.

Les 6 jours de repos ARTT sont pris par journée entière, de manière non accolée et en dehors de la période du 15 Juin au 15 Septembre.

En fonction des nécessités de l'entreprise, il peut être demandé au salarié de modifier la date de prise des jours de repos ARTT. Un délai de prévenance d'au moins 7 jours calendaires devra alors être respecté, sauf cas de force majeure, tels que la maladie ou l'accident de travail du collègue de la boutique ou du service, pour lequel le délai pourra être réduit à 12 heures.

Dans le cas où tout ou partie des repos acquis n'ont pu être consommés dans l'année civile du fait de leur report à la demande de la hiérarchie, ceux-ci sont pris obligatoirement dans le premier trimestre de l'année civile suivante. Il en est de même pour le 6<sup>ème</sup> jour de repos (acquis sur la période novembre et décembre de l'année précédente).

Aucune indemnité compensatrice ne sera due au salarié qui, sous réserve des cas visés ci-dessus, n'aura pas consommé la totalité des droits acquis au cours de l'année de référence.

Pendant la prise des jours de repos ARTT, le salaire de base est celui qui aurait été perçu s'ils avaient été travaillés; pour le personnel des boutiques, un bonus moyen est versé, calculé sur la base du bonus acquis dans le mois en cours.

Par dérogation à l'article I, les cadres dirigeants peuvent bénéficier à leur demande de 6 jours de repos ARTT par an. Il leur sera alors appliqué les dispositions prévues à l'article 9.

## **2 - 3 Conventions de forfait**

En fonction des missions confiées à certains salariés dans l'entreprise, des conventions individuelles de forfait en heures ou en jours pourront être conclues sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

### **2-3-1. Conventions de forfait en heures sur une base annuelle**

Les conventions de forfait annualisées en heures s'appliquent au personnel non cadre itinérant amené à intervenir régulièrement sur les boutiques et pour lesquels la durée du travail ne peut être prédéterminée compte tenu de la nature même de leur fonction. Seront ainsi concernés dans l'organisation actuelle, les Assistants Commerciaux, les Moniteurs des ventes et le cas échéant, après analyse, certains salariés du siège tels que ceux affectés dans les départements Aménagement des boutiques et Franchise.

La durée annuelle des conventions de forfait en heures est fixée à 1730 heures maximum. La rémunération ainsi forfaitée intégrera les majorations et les bonifications pour heures supplémentaires applicables à chaque salarié concerné. La convention de forfait ne doit pas faire obstacle aux règles légales concernant les durées maximales. A cet effet, des programmes mensuels de travail seront remis aux salariés concernés prenant en compte l'ensemble de ces dispositions.

### **2-3-2. Conventions de forfait en jours sur une base annuelle**

Les conventions de forfait annualisées en jours s'appliquent aux Responsables Régionaux ou à tout cadre du siège disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et pour lesquels la durée du travail ne peut être prédéterminée; sont ainsi notamment concernés les cadres amenés à effectuer régulièrement et fréquemment des déplacements sur les boutiques. La durée annuelle des conventions de forfait est fixée à 217 jours maximum. La réduction du temps de travail s'organise donc sous la forme de 11 jours ouvrés de repos supplémentaires non accolés au congé principal. Les jours de repos ARTT sont pris par journée entière en dehors de la période du 15 Juin au 15 Septembre. Ils peuvent être pris de manière accolée (dans la limite de 5 jours en une seule fois) ou non.

La mise en place de conventions de forfait annualisées en jours ne doit pas faire obstacle aux dispositions légales prévues en matière de durée de repos quotidien et de repos hebdomadaire. Des entretiens trimestriels sont organisés avec la hiérarchie pour faire le point sur la charge de travail, la réalisation des objectifs initiaux et leur réajustement éventuel en fonction de l'activité de l'entreprise.

Sur base du volontariat, il est prévu pour les Responsables Régionaux qu'une enveloppe de 5 jours maximum de repos ARTT puisse être consacrée à suivre une formation ayant pour objet le développement professionnel et/ou personnel; cette formation devra s'inscrire dans un projet global de formation dont une partie sera réalisée pendant le temps de travail. L'entreprise prend à sa charge les frais d'inscription à l'organisme de formation (dans la limite du budget formation annuel) ainsi que les éventuels frais de déplacement.

## **ARTICLE 3 - INCIDENCE DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'EMPLOI**

La mise en place de la réduction et de l'aménagement du temps de travail conduit à la création d'une quinzaine de postes équivalents temps plein.

Compte tenu de la mise en place prochaine d'un plan de restructuration et des licenciements envisagés, les postes ainsi créés seront proposés en priorité aux salariés concernés.

Les embauches prévues seront faites dans les 12 mois qui suivent la mise en application effective de la réduction du temps de travail.

Compte tenu de la difficulté à recruter du personnel et de la durée de formation initiale, il a été procédé à ce jour à 5 embauches, en vue de cette réduction du temps de travail, préalablement à la signature du présent accord. Ces embauches s'imputeront sur le contingent fixé ci-dessus; cette particularité étant signalée au contrat de travail.

L'incidence prévisible sur la structure de l'emploi consistera notamment à l'embauche de salariés à temps partiel et à compétence essentiellement commerciales.

#### **ARTICLE 4 - TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF**

##### **4 -1. Définition du temps de travail effectif :**

Conformément à l'article L212 - 4 modifié du Code du Travail, 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.

Toutes les missions en relation avec l'exercice de la fonction des salariés sont en conséquence considérées comme du temps de travail effectif.

Ainsi, pour le personnel des boutiques, relèvent en particulier du temps de travail effectif, les temps spécifiques consacrés à l'ouverture et à la fermeture des magasins, le nettoyage d'entretien courant, l'ouverture et la clôture de la caisse, le dépôt en banque des recettes ainsi que les tâches administratives et de gestion, ces opérations étant réalisées dans le cadre de l'horaire de travail de la boutique.

La pause repas comme toute autre pause prise pour des raisons personnelles n'est pas considérée comme du temps de travail effectif. Si la période de pause repas peut être définie localement en fonction de l'affluence de la clientèle, la règle de base doit, à effectif complet, autant que faire se peut, fixer cette pause repas sur une plage horaire 12h - 14h30 avec un temps de pause repas variant de 1 heure à 1h30.

Cependant, sur certaines boutiques, compte tenu de l'interdiction de fermeture par les centres commerciaux pendant l'heure du déjeuner, cette pause pourra être réduite à 30 mn.

##### **4 -2. Déplacements et trajets**

Le temps de trajet correspond au temps nécessaire pour se rendre de son domicile à son lieu de travail habituel ou non. Le temps de trajet n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Cependant, en cas d'affectation ponctuelle et non régulière sur des boutiques en dehors de la boutique de rattachement, il est versé une compensation selon les règles suivantes

Province versement d'une indemnité forfaitaire de trajet (pour l'aller et le retour) pour les déplacements en dehors de la ville et de la périphérie équivalente à :

pour une distance domicile /boutique d'affectation inférieure ou égale à 50 km : 50% d'une heure du salaire de base,

pour une distance domicile /boutique d'affectation supérieure à 50 km une heure du salaire de base

L'indemnité de déplacement (30 frs) est versée pour les déplacements en dehors du secteur.

Paris et région parisienne : versement d'une indemnité de trajet (pour l'aller et le retour) pour les déplacements en dehors du secteur :

pour une durée de trajet supplémentaire boutique de rattachement/boutique d'affectation comprise entre 15 et 45 mn 50% d'une heure du salaire de base,

pour une durée de trajet supplémentaire boutique de rattachement/boutique d'affectation supérieure à 45 mn une heure du salaire de base.

L'indemnité de déplacement (30 frs) est versée pour les déplacements en dehors de Paris et de la Périphérie.

Les deux indemnités (trajet et déplacement) peuvent se cumuler.

Les déplacements réalisés dans la journée pour se rendre d'un point de vente à un autre sont assimilés à du temps de travail effectif.

Ces dispositions en matière de déplacement s'appliquent exclusivement au personnel des boutiques amené à se déplacer ponctuellement dans les conditions énumérées ci-dessus.

#### **4 -3. Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont celles qui résultent d'un travail commandé par l'employeur. La volonté de l'entreprise est de limiter au maximum le recours aux heures supplémentaires. Il apparaît néanmoins possible que dans certains cas relevant de contingences internes ou externes, imprévisibles et incontrôlables, le recours aux heures supplémentaires conjoncturelles soit rendu indispensable.

Il est précisé que les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée hebdomadaire, laquelle est fixée à 36 heures conformément à l'article 2-2 du présent accord. Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 36 heures donneront lieu à un paiement majoré et pourront ouvrir droit à repos compensateur et seront imputées sur le contingent annuel d'heures conformément aux dispositions législatives et réglementaires et aux accords internes en vigueur dans l'entreprise.

Enfin, et conformément à l'article 4-4 du présent accord, le paiement majoré des heures supplémentaires effectuées pourra être remplacé par l'octroi d'un repos compensateur de remplacement aussi appelé récupération.

#### **4 -4. Repos compensateur de remplacement ou récupération.**

Il est institué par le présent accord un repos compensateur de remplacement dénommé récupération. Ainsi, les salariés auront le choix entre le paiement de leurs heures supplémentaires avec les majorations afférentes ou leur récupération de manière intégrale. La récupération compense sous forme de repos, le paiement des heures supplémentaires et celui des majorations ou bonifications y afférentes.

Le droit à récupération est ouvert dès que 7 heures de repos sont acquises et ce repos ne peut être pris que par journée entière. Pour en bénéficier, le salarié fait sa demande écrite un mois avant la prise auprès de son responsable hiérarchique qui convient avec lui de la date du jour de repos. En cas de désaccord sur la date de prise de la journée de récupération et si aucun accord ne peut être trouvé entre les parties, il revient au Directeur des Opérations de décider de la date.

Le délai dans lequel le repos compensateur obligatoire et la récupération doivent être pris est de 3 mois dès l'acquisition du droit, en dehors de la période du 1er juillet au 31 août. Ces repos ne peuvent être accolés au congé annuel payé que celui-ci soit pris en une seule ou plusieurs fois.

## **ARTICLE 5 - ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL EN BOUTIQUE**

### **5 -1. Organisation des régions**

#### 5 -1.1 Mise en place de secteurs

La base de la nouvelle organisation du réseau repose sur un regroupement des boutiques à l'intérieur de secteurs eux-mêmes rattachés à une région; un secteur pouvant être constitué de boutiques et de stands sur une même ville, d'un regroupement de boutiques et stands répartis isolément sur plusieurs villes, voire même d'une seule boutique.

Chaque secteur doit normalement se suffire en termes d'effectif et être géré comme une entité autonome en termes de plannings d'affectation, de congés et de déplacements.

#### 5 - 1.2 Gestion du personnel

##### *a) Affectation du personnel sur une boutique*

Chaque membre du personnel des boutiques est embauché pour un secteur. Dans son contrat de travail, il est affecté sur une boutique de rattachement où il exerce de manière habituelle son activité.

En cas d'absence de personnel due notamment à la maladie, les accidents de travail, les divers congés, la formation ou suite au départ d'un salarié (dans l'attente du recrutement de son remplaçant), un opérateur peut être affecté en remplacement de manière ponctuelle sur une autre boutique du secteur. Les responsables de boutiques ne sont concernés par cette mobilité sur le secteur que de manière exceptionnelle.

Un délai de prévenance d'au moins une semaine est respecté pour les absences prévisibles.

Dans les secteurs où sont situées des boutiques isolées (distantes de plus de 50 km de la boutique de rattachement), les déplacements du personnel devant intervenir sur ces boutiques sont limités à 30 jours par an par personne.

Conformément à l'accord d'entreprise du 8 Octobre 1996, une mutation, c.-à-d. un changement définitif d'affectation à l'initiative de l'entreprise, ne peut intervenir qu'à l'intérieur de la ville et de la périphérie où se situe la boutique de rattachement. Une mobilité dans le secteur (à l'extérieur de la ville et de la périphérie) ou sur une autre région n'est possible qu'avec l'accord du salarié ou à sa demande.

##### *b) Affectation du personnel sur plusieurs boutiques*

Pour des raisons d'organisation (permettre notamment le respect des obligations légales en matière de pauses et de durées maximales du travail ou nécessité de la présence partielle d'une personne compte tenu de la charge de travail), un opérateur peut être affecté de façon habituelle sur plusieurs boutiques dans la même semaine dans le cadre normal de l'activité: ces affectations, qui sont précisées dans le contrat de travail ou son avenant, se font autant que faire se peut par journée entière.

##### *c) Affectation ponctuelle en dehors du secteur*

Des affectations exceptionnelles sur une boutique située hors du secteur ne peuvent intervenir qu'après épuisement des possibilités de recours à l'intérieur du secteur concerné. Elles sont limitées à 30 jours par an par personne et l'accord de l'opérateur est nécessaire pour tout déplacement distant de plus de 300 km de la boutique de rattachement.

##### *d) Incidences sur le contrat de travail*

La mise en place de cette organisation a deux incidences sur les contrats de travail

- un lieu de travail qui devient le secteur mais avec une boutique de rattachement
- l'instauration d'une mobilité étendue à l'intérieur du secteur selon les règles énumérées ci-dessus.

Ces dispositions s'appliquent au personnel en place et au personnel nouvellement recruté.

## **5 -2 Organisation du temps de travail sur les boutiques**

### **5 -2.1 Planning horaire trimestriel**

Des plannings horaires individualisés sont élaborés chaque trimestre; ces plannings prennent en compte les affectations sur les boutiques du secteur, les congés et autres absences prévisibles sur cette période. Le planning peut être modifié sous un délai de prévenance de 7 jours ouvrables. En cas de force majeure (maladie, accident de travail ou absence non prévue et non prévisible d'un opérateur), ce délai peut être réduit à quelques heures. En cas d'affectation temporaire sur une autre boutique, l'opérateur se voit appliquer l'horaire de la boutique secteur.

L'organisation de la boutique doit prévoir de répartir équitablement les ouvertures et les fermetures de la boutique entre les différents membres de l'équipe.

### **5 - 2.2 Répartition des heures de travail sur la semaine**

Dans le cadre du planning horaire hebdomadaire, les heures de travail peuvent être réparties sur la semaine de façon égale ou de façon modulée en fonction de la charge de travail et des présences sur la boutique; en tout état de cause, la durée quotidienne de travail ne peut être inférieure à 5 heures et ne peut être supérieure à 10h.

### **5 - 2.3 Répartition des jours de travail sur la semaine**

Dans le cadre du planning, la durée hebdomadaire de travail peut être répartie sur 4 jours ou 5 jours en fonction des boutiques et de l'organisation du secteur.

Toutefois, le temps de travail pourra être réparti sur 6 jours, notamment pendant la période de congés payés : ceci dans la limite de 16 semaines de 6 jours par an et par opérateur et dans le respect des dispositions prévues en matière de durée minimale de repos hebdomadaire.

A titre exceptionnel, pour certaines boutiques isolées et sur lesquelles il n'est pas possible opérationnellement de déplacer un salarié, la durée du travail pourra être répartie en permanence sur 6 jours. Cette répartition du temps de travail ne fait cependant pas obstacle au respect des règles en matière de repos quotidien et de repos hebdomadaire. L'accord écrit des salariés concernés est nécessaire pour que leur soit appliqué ce mode de répartition permanente de l'horaire hebdomadaire sur 6 jours de la durée hebdomadaire de travail.

### **5 - 2.4 Jours de repos hebdomadaires**

Un jour de repos hebdomadaire est obligatoirement attribué le dimanche. Cependant, à certaines périodes de l'année (notamment en fin d'année,...) le dimanche peut être travaillé à la demande des centres commerciaux ou des grands magasins; dans ce cas, il est travaillé sur base du volontariat et donne lieu aux majorations prévues à l'accord d'entreprise du 8 Octobre 1996.

Pour les opérateurs travaillant sur une base de 5 jours par semaine, l'attribution du second jour de repos est déterminée chaque trimestre dans un souci de concertation et d'équité. L'attribution du jour de repos le samedi est faite conformément aux dispositions prévues à l'accord d'entreprise du

8 Octobre 1996; toutefois cette attribution ne se fait plus selon les délais de prévenance prévus par l'accord précité, mais dans le cadre du planning trimestriel.

Pour le personnel travaillant sur une base de 4 jours, les deux jours de repos sont consécutifs si l'organisation de la boutique ou du secteur le permettent; cette attribution devant être réalisée équitablement de façon à ne pas favoriser ou léser quiconque sur la boutique ou le secteur.

La présence d'un jour férié dans le planning ne peut avoir pour effet de modifier la répartition habituelle des jours de repos pour la semaine considérée.

En cas d'affectation temporaire, le jour de repos peut être modifié pour tenir compte de l'organisation du travail de la boutique secteur. En cas de litige, le jour de repos de référence sera celui fixé en début d'année.

#### 5 - 2.5 Congés payés

La gestion des congés payés se fait au niveau du secteur. Ainsi les plannings de congé et les attributions des congés selon les règles légales sont déterminés au niveau du secteur. Dans la mesure du possible, les souhaits des équipes sont pris en compte en priorité.

### **ARTICLE 6 - ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL DES SERVICES DU SIÈGE**

L'organisation du travail des différents services du siège doit être conçue de manière à apporter une meilleure qualité de service et une plus grande disponibilité à l'égard des boutiques et des stands et, au final, aux clients. Il convient en particulier de veiller à ce que l'amplitude d'ouverture des services du siège soit en cohérence avec les besoins de fonctionnement des boutiques.

#### **6 -1 Organisation du travail dans le service PAO**

Plus que tout autre service du siège, le service PAO est profondément lié à l'activité des boutiques puisqu'il fait partie intégrante de la chaîne de production. Ainsi, l'amplitude d'ouverture du service est fixée à 6 jours, du lundi au samedi.

Des plannings horaires seront établis mensuellement fixant les horaires individuels et prenant en compte la nécessité d'une ouverture du service du lundi au vendredi jusqu'à 18 heures.

Conscients que le travail du samedi peut poser pour certaines catégories de personnel des problèmes d'ordre familial, celui-ci se fait sur la base du volontariat pour le personnel dont le contrat de travail ne prévoit pas la possibilité du travail le samedi.

Le personnel travaillant de façon permanente le samedi aura le choix de travailler sur 4 ou 5 jours par semaine; les jours de repos étant fixés avec l'accord du responsable de service. En outre, le personnel de la PAO travaillant de manière permanente sur écran informatique dispose d'une pause de 20 mn toutes les 2 heures; cette pause n'est pas comprise dans le temps de travail et vient augmenter d'autant l'amplitude de la journée de travail.

### **ARTICLE 7 - TEMPS PARTIEL**

#### **7 - 1 Définition**

Est considéré à temps partiel le salarié dont la durée du travail (hebdomadaire, mensuelle ou annuelle) est inférieure à la durée légale de 35 heures (le cas échéant à son équivalent mensuel ou annuel).

Les dispositions du présent article font office d'accord sur le temps partiel dans l'entreprise.

## **7 - 2 Embauche de temps partiels**

Des salariés peuvent être embauchés dans l'entreprise sur base d'un temps partiel. Les contrats de travail précisent la répartition de la durée du travail au sein de chaque journée travaillée entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois (pour les contrats à référence horaire mensuelle).

Des modifications temporaires de la répartition des jours de travail peuvent intervenir en cas d'absence prévisible de salariés sur la boutique. Un délai de prévenance de 7 jours ouvrés au moins est alors respecté pour informer le salarié à temps partiel.

Des heures complémentaires pourront être effectuées dans la limite de 10% des heures de travail prévues au contrat de travail.

## **7 - 3 Temps partiel et ARTT**

Les salariés à temps partiel bénéficient du régime de la réduction du temps de travail dans les mêmes proportions et selon les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

Toutefois, pour les salariés à temps partiel qui le souhaitent, il est possible de maintenir leur durée actuelle du travail si la nouvelle organisation le permet sans qu'ils puissent pour cela bénéficier des jours de repos ARTT prévus. Leur salaire sera alors réajusté en conséquence.

## **7 - 4 Passage à temps plein**

Les salariés employés à temps partiel qui souhaitent occuper un poste à temps plein et qui en ont fait la demande écrite sont prioritaires chaque fois qu'un poste de ce type, relevant de leur qualification professionnelle, se trouve être à pourvoir sur une boutique de l'entreprise.

Le salarié adresse sa demande par courrier RAR précisant la durée souhaitée et la date envisagée pour la mise en place du nouvel horaire. La demande est adressée au moins 3 mois avant cette date. Dès lors, l'entreprise dispose d'un délai de un mois pour apporter une réponse au salarié par courrier RAR. Celle-ci ne peut être négative que si l'entreprise justifie de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent.

## **7 - 5 Passage à temps partiel**

Les conditions de passage à temps partiels à la demande de l'entreprise ou des salariés se font conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le salarié adresse sa demande par courrier RAR précisant la durée souhaitée et la date envisagée pour la mise en place du nouvel horaire. La demande est adressée au moins 6 mois avant cette date. Dès lors, l'entreprise dispose d'un délai de 3 mois pour apporter une réponse au salarié par courrier RAR. Celle-ci ne peut être négative que si l'entreprise justifie de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou si elle peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de la société

Lors du passage à temps partiel, la rémunération du salarié est revue en conséquence. Ce dernier continue toutefois à bénéficier des garanties accordées par les régimes de Prévoyance et de Mutuelle. Dans un souci de favoriser cette forme d'organisation du temps de travail, le montant de la participation de l'employeur à la mutuelle reste du même niveau que pour les salariés à temps plein. Par ailleurs, un salarié à temps partiel qui souhaite travailler à temps plein pourra bénéficier, s'il le désire et si nécessité il y a, d'une formation adaptation à ses nouvelles conditions de travail.

## **7 - 6 Egalité de de traitement**

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux employés à temps plein. Cette égalité de traitement concerne notamment, les évolutions de carrière, les augmentations de rémunération ou l'accès à la formation.

## **ARTICLE 8 - MESURE DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **8 - 1 Période de référence**

La période de référence permettant de calculer l'horaire moyen effectivement réalisé et le droit à jour de repos ARTT correspond à l'année civile.

Jusqu'à la date d'application effective du présent accord, le personnel continuera de bénéficier de la bonification de 10% ou de 25% pour les heures comprises entre la 36<sup>ème</sup> et la 39<sup>ème</sup> heures. Conformément aux dispositions législatives en vigueur cette bonification sera accordée sous forme de repos. Il est rappelé qu'à la date d'application du présent accord et en application de l'article 4-3 de celui-ci, la bonification pour heures supplémentaires fera l'objet d'un paiement et non plus de l'octroi d'un repos, sauf s'il s'agit d'une récupération telle que définie à l'article 4-3 du présent accord.

### **8 - 2 Mesure du temps pour le personnel des boutiques**

Afin de permettre un suivi régulier des heures de travail effectuées et dans l'attente de la mise en place d'un système de saisie informatique, les opérateurs continuent de saisir leurs heures sur le relevé mensuel d'heures actuellement en vigueur. Il sera modifié afin de prendre en compte l'ensemble des paramètres régissant la durée du travail (heures d'arrivée, de départ, pause déjeuner et toute interruption significative).

Ces relevés qui sont remplis sur la bonne foi des opérateurs donnent lieu à des contrôles réguliers de la part de leur hiérarchie.

### **8 - 3 Mesure du temps pour le personnel des services du siège**

Le décompte des heures de travail effectuées par le personnel du siège à l'exception des cadres de direction et du personnel itinérant sera assuré par un système d'enregistrement automatique ou badgeuse aux entrées et sorties conformément à l'horaire défini.

### **8 - 4 Mesure du temps pour le personnel bénéficiant d'une convention de forfait**

Le suivi des jours ou des heures de travail effectué par ces catégories de personnel se fera sous la forme d'une auto-déclaration qui sera validée par la hiérarchie, laquelle s'assurera que les dispositions légales en matière de durées maximales du travail sont bien respectées.

## **ARTICLE 9 - RÉMUNÉRATION**

L'ensemble du personnel en place bénéficiera d'une compensation partielle de sa rémunération résultant de la réduction du temps de travail. Cette compensation se fera sous la forme du versement d'un complément différentiel ou indemnité ARTT. Ce complément représentera la différence entre le salaire calculé sur 35 heures et le salaire calculé sur 38h.

Pour le personnel dont la rémunération est composée d'une partie fixe et d'une partie variable, cette disposition concerne exclusivement la base. Le calcul du bonus se fera sur une base hebdomadaire théorique de 36 heures tout au long de l'année.

Le complément différentiel sera pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires ainsi que du 13<sup>ème</sup> mois.

Les nouveaux salariés qui sont embauchés pour travailler sur les boutiques bénéficient pendant leur période de formation des dispositions légales prévues pour les salariés payés au SMIC sur base de 169 heures conformément à la grille de salaire existante. Dès leur arrivée sur la boutique, il leur est appliqué la base progressive calculée sur 35 heures.

#### **ARTICLE 10 - ÉGALITE PROFESSIONNELLE**

Dans le cadre de sa politique de recrutement et en fonction du marché du travail, l'entreprise mettra tout en œuvre pour encourager l'embauche de personnel féminin pour les boutiques afin de créer un équilibre homme/femme parmi cette population.

Durant son évolution professionnelle, le personnel féminin bénéficiera de mesures spécifiques lui permettant de bénéficier du même temps de formation que le personnel masculin (ex souplesse dans les horaires de formation pour le personnel féminin de province).

#### **ARTICLE 11 - ÉQUILIBRE FINANCIER DU PROJET**

Trois acteurs dont les intérêts sont étroitement liés participent à l'équilibre financier de ce projet

- l'entreprise en réalisant les nécessaires changements organisationnels, en procédant aux embauches requises et en rémunérant la durée hebdomadaire moyenne de travail de 35 heures à hauteur de 38 heures pour le salaire de base ;
- l'État qui contribue à alléger la charge de l'entreprise en l'aidant financièrement par des allègements de charges sociales;
- chaque salarié en acceptant une baisse de son salaire de base de l'ordre de 2,5% et par une amélioration de sa productivité.

#### **ARTICLE 12 - DATE DE MISE EN APPLICATION**

La mise en place de la réduction du temps de travail impliquant une réorganisation des régions, des délais pour recruter ainsi qu'un délai de mise en application sur le plan informatique pouvant conduire à différer temporairement l'automatisation de certaines procédures administratives, les parties signataires conviennent d'une entrée en vigueur du présent accord au 1<sup>er</sup> Février 2001.

#### **ARTICLE 13 -SUIVI DE L'ACCORD**

Les organisations syndicales seront réunies en commission de suivi dans les 3 et 6 mois qui suivront la mise en application du présent accord. Ces réunions auront pour objet de présenter des bilans d'application et de relever les difficultés rencontrées. En cas de litige sur ces points, les parties conviennent de saisir l'Inspection du Travail afin qu'il puisse émettre un avis motivé.

Dans l'année qui suivra la mise en place effective de la réduction du temps de travail, lors de l'information donnée chaque trimestre au Comité d'Entreprise sur l'évolution des effectifs, il sera présenté en suivi des embauches effectuées suite à la mise en place de la réduction du temps de travail.

Par ailleurs, chaque année, il sera présenté au Comité d'Entreprise un bilan général de la mise en œuvre du présent accord (le nombre et de la nature des emplois créés ou préservés, les perspectives en terme d'emplois sur l'année suivante, l'égalité professionnelle hommes/femmes, le travail à temps partiel, la rémunération des salariés et la formation). Ce bilan sera transmis aux délégués du personnel et aux organisations syndicales présentes dans l'entreprise.

## **ARTICLE 14 - CONDITIONS D'APPLICATION DE L'ACCORD**

### **14 -1 Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **14 - 2 Révision**

Les parties signataires ont la possibilité de réviser le présent accord selon les dispositions prévues par l'article L.132-7 du Code du Travail.

Le présent accord pourra notamment être révisé, sous préavis de trois mois, en cas d'abrogation ou modification des dispositions législatives ou réglementaires en matière du temps de travail.

Par ailleurs et malgré tout le soin apporté par les parties signataires à l'élaboration de l'accord, il est possible que certaines de ses dispositions apparaissent, après la phase de mise en œuvre, comme inadaptées ou simplement perfectibles. Il appartiendra alors à la commission de suivi de trouver les solutions les plus appropriées pour proposer les correctifs qui s'imposent. Toute modification qui ferait l'objet d'un accord entre les parties signataires donnera lieu à l'établissement d'un avenant au présent accord.

### **14-3 Dénonciation**

Les parties signataires ont la possibilité de dénoncer le présent accord selon les dispositions prévues par l'article L.132-8 du Code du Travail.

## **ARTICLE 15 - PUBLICITÉ ET DÉPÔT**

Un exemplaire du présent accord et des avenants éventuels sera communiqué à l'ensemble du personnel. Il est rédigé en 6 exemplaires.

Il sera déposé par l'entreprise en cinq exemplaires à la DDTE de Paris 12<sup>ème</sup> et en un exemplaire au secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris le 18 janvier 2001

Pour la Direction

Pour la CGC

Pour la CGT

Pour FO

  
  
  
  
