

Accord d'établissement sur l'organisation du temps de travail des techniciens et conditions de travail associées

Entre d'une part ;

COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS FRANCE SAS, en son établissement Service Technique Equipement, sis 9 chemin de Bretagne, 92784 Issy-Les-Moulineaux Cedex 09, représentée par [REDACTED] Directrice des Ressources Humaines, ayant reçu délégation à cet effet, ci-après désigné **Etablissement Service Technique Equipement**,

Et d'autre part ;

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'établissement Service Technique Equipement représentées respectivement par :

- Pour la CFDT : [REDACTED] , agissant en qualité de Déléguée Syndicale d'établissement ; accompagnée de [REDACTED]
- Pour la CFE-CGC : [REDACTED] , agissant en qualité de Délégué Syndical d'établissement ; accompagné de [REDACTED] ;
- Pour la CGT : [REDACTED] agissant en qualité de Déléguée Syndicale d'établissement ; accompagnée de [REDACTED] ;
- Pour la FGTA - FO : [REDACTED] , agissant en qualité de Délégué Syndical d'établissement accompagné de [REDACTED]

KB
FD
VT/

Préambule :

Afin d'assurer la continuité du service requise par les besoins des clients et de répondre aux conditions et modalités spécifiques de fonctionnement de l'activité technique, le présent accord a pour objectifs d'adopter des mesures simplifiées, harmonisées et équitables d'organisation du temps de travail des équipes Technique.

Des réunions de négociation sont ainsi intervenues les 22 février, 14 mars, 11 avril, 24 mai, et 5 juillet 2019.

A l'issue de ces réunions, il a été convenu de ce qui suit :

Il est convenu entre les Parties que les stipulations du présent accord remplacent et annulent de plein droit celles contenues dans tous documents, engagements écrit ou oral, antérieurs à la signature du présent accord et relatifs à l'objet de ce dernier, et notamment l'article 4 du Chapitre 2, l'article 3 du Chapitre 3 et le Chapitre 4 de l'accord ARTT du 31 janvier 2000, l'Avenant à l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail « modalités d'organisation à la division commerciale de Paris-Vending et Fontaine » du 28 septembre 2001, ainsi que les modalités d'application définies au sein des anciennes Zones géographiques relatives aux horaires variables et aux astreintes, applicables aux salariés de l'établissement Service Technique Equipement.

SOMMAIRE

Préambule

Chapitre préliminaire : Champ d'application

Chapitre 1 : Horaires variables annualisés

Article 1 : Principes généraux

Article 2 : Limites horaires

Article 3 : Plages fixes, variables et repas

Article 4 : Débit / crédit

Chapitre 2 : Astreinte

Article 1 : Principes généraux

Article 2 : Programmation et durée

Article 3 : Contreparties

Chapitre 3 : Dispositions finales

Article 1 : Unicité de l'accord

Article 2 : Suivi

Article 3 : Dénonciation / révision

Article 4 : Publicité

Chapitre préliminaire : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux techniciens terrain du Service Technique Equipement, tous territoires confondus, y compris techniciens experts et techniciens frigoristes.

Chapitre 1 : Horaires variables annualisés

Article 1 : Principes généraux

S'agissant d'un métier itinérant, mais encadré tant par la programmation des matériels que par le dispatching, la réduction du temps de travail sera réalisée par l'attribution de jours de repos RTT dans la période de référence conformément l'article 6 du Chapitre 2 de l'accord ARTT du 31 janvier 2000.

Dans le cadre des horaires variables annualisés, le salarié organise son temps de travail à l'intérieur de plages fixes, correspondant à des périodes de présence obligatoires pour tous les salariés, et de plages mobiles pendant lesquelles sa présence est facultative.

L'horaire variable doit permettre d'assurer une prestation suffisante vis-à-vis des clients ou fournisseurs afin de garantir le bon fonctionnement du service, tout en permettant à chacun d'organiser son temps de travail en fonction de ses contraintes personnelles (enfants, loisirs, formalités...).

Les règles suivantes doivent être respectées :

- Respecter un temps obligatoire de présence à l'intérieur d'une période journalière appelée plage fixe ;
- Respecter un rythme de travail de 5 jours par semaine.

Article 2 : Limites horaires

Les salariés organiseront leur temps de travail sous réserve de respecter les limites horaires suivantes :

- 6 heures minimum de travail effectif par jour ;
- 10 heures maximum de travail effectif par jour ;
- 30 heures minimum par semaine ;
- 43 heures maximum par semaine ;
- 11 heures de repos quotidien ;
- 35 heures de repos hebdomadaire.

Article 3 : Plages fixes, variables et repas

Afin de répondre au mieux aux attentes des clients, une organisation unique est mise en œuvre pour tous les territoires.

Le temps de travail effectif quotidien du technicien est de 7h36 minutes (soit 38 heures hebdomadaires ramenées à 35 heures sur l'année par l'attribution de jours de repos RTT).

Les plages variables sont les suivantes :

6h00 / 8h30	8h30 / 11h30	11h30 / 13h30	13h30 / 20h30
☐	☒	☐	☐

	plages fixes
	plages variables
	pause déjeuner

La durée minimale de la pause déjeuner est de 30 minutes et sa durée maximale est de 2 heures.

Le temps de trajet domicile / premier client et le temps de trajet dernier client / domicile du technicien sont pris en compte dans le temps de travail effectif pour le technicien qui habite sur son secteur d'activité.

Les missions ponctuelles (remplacement, déplacement exceptionnellement longs hors secteur) à l'initiative de la hiérarchie seront traités de la même façon.

Un auto déclaratif hebdomadaire est réalisé par chaque salarié ; ce dernier le transmet chaque fin de semaine à son supérieur hiérarchique.

Article 4 : Débit / crédit

Afin d'apporter de la flexibilité dans l'organisation du travail des techniciens, le compteur débit / crédit Technique permettra au salarié de faire varier son temps de travail, selon son libre choix, dans le respect des règles ci-après et des limites fixées dans l'article 2.

Le crédit et le débit peuvent se cumuler d'un mois sur l'autre, mais doivent impérativement être soldés au 31 décembre de chaque année. Le plafond de Crédit d'heures est de 60 heures et le plafond du Débit d'heures est de 60 heures.

Le solde net du crédit/débit d'heures est renouvelable tout au long de l'année entre ces deux plafonds. En conséquence, dès lors que le solde net du compteur débit/crédit atteint + 60 heures au cours de l'année, le salarié doit impérativement récupérer des heures ou se mettre en débit avant de pouvoir renouveler du crédit. La Direction des Ressources Humaines arbitrera les difficultés inhérentes à l'application de cette mesure.

Le Crédit :

Le crédit correspond à la possibilité donnée au salarié de travailler plus que le minimum de l'horaire hebdomadaire de référence de 38 heures, tout en respectant les bornes des plages fixes et variables et en s'engageant à ne pas dépasser un horaire journalier de 10 heures et hebdomadaire de 43 heures. Le crédit peut se cumuler d'un mois sur l'autre mais doit impérativement être soldé au 31 décembre de chaque année.

Débit :

Le débit correspond à la possibilité donnée au salarié de travailler moins que le minimum de l'horaire hebdomadaire de référence de 38 heures, tout en respectant les bornes des plages fixes et variables. Le débit peut se cumuler d'un mois sur l'autre sans jamais excéder 60 heures.

Le manager devra s'assurer de la régularisation du débit au plus tard le 31 décembre de l'année en cours, aucun report ne pouvant être fait sur l'année suivante.

Utilisation :

Les heures nettes créditées (Crédit-Débit) peuvent être utilisées sous forme de récupération, en cours d'année, par journée ou demi-journée, ou à l'heure. La récupération devra se faire au regard des besoins de l'activité et en accord avec le manager. A titre exceptionnel le manager pourra demander à décaler.

En cas de solde positif du compteur débit / crédit au 30 juin de l'année en cours, le manager doit s'assurer de la planification de la moitié des heures en récupération avant le 31 octobre de l'année en cours, en accord avec le salarié.

Il est par ailleurs rappelé que la durée du congé principal (congés payés) pris en une seule fois entre le 1er mai et le 31 octobre doit être de 12 jours au minimum.

En cas de solde positif du débit / crédit au 31 décembre de l'année en cours, si celui-ci n'a pu être récupéré, il sera payé dans la limite de 10 heures majorées.

Les managers doivent suivre les compteurs des membres de leur équipe afin d'assurer le respect des règles définies ci-dessus.

Chapitre 2 : Astreintes

Article 1 : Principes généraux

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul des durées minimales de repos quotidien et de repos hebdomadaire.

Si une intervention a lieu pendant l'astreinte, le repos quotidien ou hebdomadaire doit être donné intégralement à compter de la fin de l'intervention sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement, avant le début de celle-ci, de la durée minimale de repos continue.

Il est convenu que les dépannages seront limités aux dépannages urgents des clients les plus importants de la société.

Un dépannage à distance, par appel téléphonique, réalisé par le technicien est considéré comme une intervention et déclaré comme tel par le technicien.

Article 2 : Organisation des astreintes du dimanche

Les astreintes du dimanche seront programmées dans les conditions suivantes :

- En règle générale, le dimanche d'astreinte suivra un samedi qui aura été travaillé et sera suivi d'un jour de repos RTT à l'initiative de l'employeur (JE). Si le technicien a fait une intervention



le dimanche, le JE devra être posé obligatoirement le lundi suivant le dimanche d'astreinte. Sinon, le JE pourra être posé dans la semaine qui suit le dimanche d'astreinte.

- En cas de nombre insuffisant de JE, des récupérations pourront être posées.
- Le samedi travaillé pourra être récupéré par anticipation le lundi de la même semaine, afin d'assurer au salarié un repos de trois jours. Ce jour de récupération pourra être planifié un autre jour de la semaine, à la convenance du salarié, et avec l'accord de la hiérarchie.

Article 3 : Programmation et durée

Le recours aux salariés volontaires sera privilégié. Hors volontariat, un maximum de huit astreintes par an pourra être exigé de chacun sans que 2 week-ends d'astreinte se succèdent. Les salariés volontaires pourront effectuer un nombre supérieur d'astreintes sans toutefois que cela n'excède 12 astreintes par an.

Aucune intervention ne pourra avoir lieu avant 7h00 et après 18h. En tout état de cause, la durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif et est donc soumise aux limites horaires légales.

Le ou les techniciens d'astreinte sont dotés d'un téléphone mobile fourni par l'entreprise, et se déplacent au moyen du véhicule de la société qui leur est affecté en permanence.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié concerné au moins un mois à l'avance. En cas de circonstances exceptionnelles (par exemple absence imprévisible du salarié pour lequel l'astreinte avait été programmée), le délai de prévenance pourra être raccourci.

Article 4 : Indemnisation de l'astreinte

Les interventions à l'occasion d'une astreinte, y compris le temps de déplacement, sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme tel. Ces heures seront majorées, le cas échéant, dans les conditions du régime légal des heures supplémentaires. Les heures d'intervention le dimanche sont majorées à 100%. Il est précisé que les majorations pour heures supplémentaires et travail le dimanche ne se cumulent pas.

En cas d'intervention, le repas du salarié est pris en charge par l'entreprise selon les règles et politiques en vigueur dans l'entreprise.

L'indemnisation forfaitaire de l'astreinte du dimanche est portée à 172 € (cent soixante-douze euros) bruts et payée au plus tard le mois suivant.

KB
FOS
VT/
VV

Chapitre 3 : Dispositions finales

Article 1 : Unicité de l'accord

Le présent accord constitue un tout indivisible qui ne saurait être interprété ou mis en œuvre de manière fractionnaire, ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

Article 2 : Suivi

Afin d'assurer le suivi du présent accord, il est institué une commission de suivi composée :

- de 2 représentants des Organisations Syndicales Représentatives;
- d'un représentant de la Direction qui pourra être assisté d'un collaborateur.

Cette commission sera réunie à l'initiative de la Direction au cours de la première année d'application puis à la demande de 2 organisations syndicales signataires de l'accord les années suivantes.

Elle aura pour rôle de faire un suivi d'application du présent accord et d'identifier les points soulevant d'éventuelles difficultés d'application ou nécessitant un avenant d'interprétation.

Les résultats de ces échanges seront partagés avec les Institutions Représentatives du Personnel compétentes.

Article 3 : Dénonciation / révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2020.

Il pourra être révisé, selon le dispositif prévu aux articles L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail.

La partie souhaitant réviser l'accord devra notifier sa volonté par écrit à l'ensemble des signataires ou adhérents du présent accord. Une réunion devra alors être organisée entre les signataires ou adhérents dans un délai de trois mois à compter de la réception de la notification.

Il pourra également être dénoncé à tout moment en application des dispositions des articles L.2261-9 et L.2261-10 du code du travail.

Article 4 : Publicité

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié dès sa conclusion à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement.

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, le présent accord est déposé en deux exemplaires signés des parties, l'un déposé sur la plateforme du ministère du travail et l'autre au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

Il est rappelé qu'après la conclusion de l'accord, les parties pourront acter à la majorité qu'une partie de l'accord ne devra pas faire l'objet de la publication prévue au premier alinéa. Cet acte, ainsi que la



version intégrale de de l'accord et la version de la convention ou de l'accord destinée à la publication, sont joints au dépôt.

A défaut, l'accord sera publié dans une version intégrale, étant précisé qu'il sera demandé la suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Ces formalités de dépôt sont assorties, notamment, de la liste, en trois exemplaires, des établissements auxquels le présent accord s'applique, ainsi que de leurs adresses respectives.

En outre, un exemplaire est établi pour chaque partie signataire.

Enfin, en application de l'article L.2262-5 du Code du travail, il est transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord est faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel ainsi que sur l'intranet.

Fait à Issy-les-Moulineaux, Le

17/7/2019

Pour la société, [redacted]

Directrice des Ressources Humaines

[redacted]

Pour les organisations syndicales représentatives :

Pour la CFDT,

Mme [redacted]

Pour la CGT,

Mme [redacted]

[redacted]

Pour FGTA – FO,

Mr [redacted]

[redacted]

Pour la CFE/CGC,

Mr [redacted]

[redacted]