

Coca-Cola Entreprise



***Accord relatif à
l'Aménagement et la Réduction
du Temps de Travail***

-

le 31 Janvier 2000

Issy-les-Moulineaux

[Handwritten signatures in blue ink]

**ACCORD SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION
DU TEMPS DE TRAVAIL
COCA-COLA ENTREPRISE
- Lundi 31 janvier 2000 -**

ENTRE :

La Société COCA-COLA ENTREPRISE (CCE)
Représentée par Madame [REDACTED]
Agissant en qualité de Président-Directeur Général
Et Madame [REDACTED]
Agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines

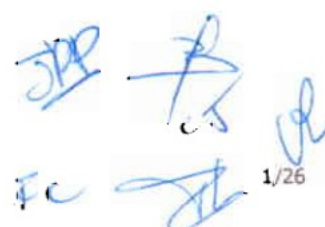
D'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'Entreprise, représentées respectivement par :

Monsieur [REDACTED] délégué syndical central CFDT
Monsieur [REDACTED] délégué syndical central CFTC
Monsieur [REDACTED] délégué syndical central CGC
Monsieur [REDACTED] délégué syndical central CGT
Monsieur [REDACTED] délégué syndical central CGT/FO

D'autre part,


1/26

PREAMBULE

Le présent accord est le résultat d'une négociation avec les Délégations Syndicales CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO. Il marque ainsi une étape importante dans le dialogue social de Coca-Cola Entreprise. Cet accord est bâti sur la prise en compte des 4 axes qui fondent nos ambitions.

- Mieux répondre aux besoins et aux demandes de nos clients en redéfinissant et en optimisant nos modes de fonctionnement.
- Contribuer à un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Intégrer les attentes et les besoins du personnel en mettant en œuvre des modes d'organisation et de gestion du temps de travail ainsi que les outils nécessaires. Ces nouvelles organisations prennent en compte les contraintes et les enjeux spécifiques à chaque métier et à chaque site, ainsi que les besoins et attentes du personnel.
- Rester une entreprise attractive, pour continuer à bénéficier d'investissements humains et financiers en France, nécessite de construire des solutions permettant d'assurer sa croissance rentable, de maintenir sa compétitivité, de préserver ses équilibres économiques et sociaux et d'accroître la valeur de l'entreprise pour ses actionnaires.
- Avoir l'ambition partagée de préserver et développer l'emploi durablement.

Le présent accord fixe les principes fondamentaux de l'Aménagement et de la Réduction du Temps de Travail dans l'entreprise. Il a été convenu :

- d'une réduction significative du temps de travail effectif à 35 heures en moyenne hebdomadaire.
- de la prise en compte des situations professionnelles et de leur diversité en garantissant l'équité.
- d'un maintien du salaire de base.

En contrepartie les parties conviennent de la nécessité d'optimiser la gestion des variations de l'activité et de ses aléas.

- CHAPITRE 1 - LE CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel titulaire d'un contrat de travail (à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps complet ou à temps partiel), avec Coca-Cola Entreprise, et exerçant son activité sur l'un des sites implantés sur le territoire français. Il s'applique également au personnel intérimaire.

Les Dirigeants de Coca-Cola Entreprise ne bénéficient pas des dispositions du présent accord. Ces Dirigeants sont, conformément aux dispositions légales, les membres du Comité Exécutif, ainsi que les Directeurs Commerciaux de Zone et les Directeurs d'Usine.



- CHAPITRE 2 - LES PRINCIPES DE L'AMENAGEMENT ET DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 1. LA DUREE EFFECTIVE DU TRAVAIL

La réforme législative relative à la réduction négociée du temps de travail a précisé la définition du temps de travail effectif, en s'appuyant sur les directives européennes et la jurisprudence française.

« 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 » (Article L212-4 du Code du travail).

Cette définition légale sert de référence pour le calcul des durées maximales de travail, l'appréciation du décompte et du paiement d'éventuelles heures supplémentaires ou repos compensateurs.

Afin de mieux gérer les variations de l'activité, la référence de la durée du travail effectif est en principe élargie au cadre annuel. Cette nouvelle durée du travail s'entend en moyenne hebdomadaire ; elle pourra être appréciée dans le cadre de la semaine, d'un cycle ou d'une année, selon les modalités définies dans le présent accord.

ARTICLE 2. LES PAUSES

Conformément à la législation, le temps de pause est expressément exclu du temps de travail effectif. Il doit être légalement d'au moins 20 minutes pour 6 heures de temps de travail effectif continu. Pour les salariés non-postés de CCE, ce temps de pause repas est de trente minutes minimum. Pour les salariés postés, ce temps de pause est également de trente minutes, et il est rémunéré.

Le temps de pause repas s'entend comme un temps d'inactivité, maîtrisé par le salarié. La pause doit être réelle et délimitée dans le temps ; le salarié, qu'il soit remplacé ou non, ne doit pas garder le contrôle, ni la responsabilité de l'outil de travail. L'organisation de cette pause, tiendra compte des usages et des impératifs de production, et sera précisée dans chaque établissement.

Le personnel non posté, dispose librement de son temps de pause, celle-ci étant prise à sa propre initiative, dans le cadre des modalités définies dans le présent accord. Il devra toutefois prendre en compte les impératifs et les contraintes liés à l'activité de son service.

ARTICLE 3. LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Par principe, et dans une logique de réduction du temps de travail, les heures effectuées au-delà de la durée conventionnelle du travail en vigueur, et sur demande de la hiérarchie, sont exceptionnelles. Elles sont récupérées (en temps majoré et en repos compensateur) ou payées, à la demande du salarié, avec application des majorations légales.

Le contingent d'heures supplémentaires applicable est le contingent prévu par la Convention Collective Nationale.



ARTICLE 4. LES ASTREINTES

Afin de répondre à des besoins imprévus (en production ou chez les clients), certains salariés (encadrement et fonction maintenance et travaux neufs pour la production) pourront être amenés à assurer périodiquement des astreintes.

L'astreinte n'est pas un temps de travail effectif, mais une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de la société, a l'obligation de rester joignable, à proximité du lieu d'intervention éventuelle.

Chaque samedi d'astreinte donne lieu au paiement d'une indemnisation forfaitaire de 350 francs. L'indemnisation forfaitaire de l'astreinte du dimanche est portée à 850 francs.

Si une astreinte devait être mise en place dans le cadre d'une semaine (lundi au vendredi), elle serait indemnisée à hauteur de 350 francs et devrait permettre impérativement le repos quotidien de 11 heures.

Ces astreintes seront organisées en fonction des spécificités locales, et donneront lieu à un paiement forfaitaire. Toute intervention, y compris le temps de déplacement, réalisée au cours de l'astreinte est considérée comme un temps de travail effectif, et rémunérée comme tel en plus de l'indemnisation forfaitaire et à un taux majoré s'il y a lieu. L'intervention un dimanche est majorée de 100%.

Une intervention peut également être réalisée par appel téléphonique (dépannage à distance, conseil...).

La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié concerné au moins 1 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 ramené à 1 jour franc.

Chaque mois, les salariés concernés recevront, annexé à leur bulletin de paie, un document récapitulant le nombre d'heures d'astreintes effectuées au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

L'astreinte ne pourra pas être effectuée pendant un week-end complet. En tout état de cause, les périodes de repos quotidien (11 heures) et hebdomadaire (35 heures, soit 24 heures + 11 heures) seront strictement respectées.

ARTICLE 5. LE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL DANS UN CADRE ANNUALISE

Pour répondre aux besoins de souplesse de l'entreprise et aux attentes des salariés, le décompte du temps de travail se fait dans le cadre de l'année, la période de référence étant fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre.

L'annualisation ne doit pas avoir pour effet de porter la durée journalière du travail effectif au-delà de 10 heures et la durée hebdomadaire de travail effectif au-delà de 44 heures, en moyenne sur 12 semaines consécutives.

La durée annuelle de référence sera inférieure à 1600 heures, soit 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année.

Les aménagements du temps de travail adaptés aux particularités et aux nécessités de chaque activité seront déclinés à partir de cette durée annuelle horaire unique de référence, ces aménagements pouvant être collectifs (Chapitre 5) ou individualisés (Chapitre 3).

SPP
FC
4/26
C5

Par exception à ces aménagements, des modalités particulières individuelles pourront être définies par voie d'avenant au contrat de travail, comme cela est pratiqué actuellement, sans remise en cause des droits acquis collectivement, ni des avantages acquis antérieurement.

ARTICLE 6. LE DECOMPTE DU NOMBRE DE JOURS TRAVAILLES

Quelle que soit l'organisation du travail, le nombre de jours de travail dans l'année ne dépasse pas, avant réduction du temps de travail, 227 jours, soit :

SITUATION AVANT ARTT :

Nombre de jours dans l'année	365
Nombre de jours de repos hebdomadaire (samedi-dimanche)	-104
Nombre de jours ouvrés de congés payés	-25
Nombre de jours fériés accordés par l'entreprise	-9
Nombre de jours maximum travaillés	=227

SITUATION APRES ARTT :

Nombre de jours maximum travaillés	227
Nombre de jours de repos RTT	-17
Nombre de jours maximum travaillés dès 2000	=210
Nombre équivalent de semaines travaillées dans l'année (210 :5)	42
Nombre total d'heures travaillées dans l'année (42 x 38 h)	1596

Au-delà de ce calcul de la durée collective du travail, les congés payés conventionnels supplémentaires (jours d'ancienneté, statutaires et fractionnement, définis dans l'accord d'entreprise du 10 décembre 1990), peuvent représenter de 0 à 8 jours non-travaillés par an, en fonction des catégories de personnels concernés.

Les jours de réduction du temps de travail partent ainsi d'une base commune de 17 jours, correspondant à la réduction du temps de travail de 38 à 35 heures, sur lesquels s'imputent de 0 à 8 jours, correspondant aux congés conventionnels pré-cités.

Toutefois, afin de reconnaître l'expérience acquise au sein de l'entreprise, 4 jours peuvent être attribués au titre de l'ancienneté, selon le tableau ci-après.

En cas de fractionnement des congés dans les conditions prévues par la loi, des congés supplémentaires pour fractionnement seront attribués, dans les limites du tableau ci-dessous :

Ancienneté	Ouvriers – Employés		Agents de maîtrise		Cadres	
	Nombre de jours d'ancienneté	Nombre de jours de fractionnement	Nombre de jours d'ancienneté	Nombre de jours de fractionnement	Nombre de jours d'ancienneté	Nombre de jours de fractionnement
- 2	-	2	-	2	2	2
2 - 5	2	2	2	2		
5 – 10	3	1	3	1	3	1
+ 10	4	-	4	-	4	-

[Signatures]

En tout état de cause, le nombre de jours non-travaillés sera au maximum de 46 jours, soit :

Nombre de jours de congés payés	25
Nombre de jours de repos RTT	+ 17
Nombre maximum de jours d'ancienneté et/ou fractionnement	+ 4
Nombre de jours maximum non-travaillés	= 46

Toutefois, les congés pour événements de famille (mariage, naissance,..) continuent de s'ajouter à ce maximum.

Pourront s'ajouter les jours fériés dans l'entreprise, qui sont : le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques le 1^{er} mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, le 1^{er} novembre, le 11 novembre, le 25 décembre.

Une journée de repos supplémentaire sera attribuée à l'ensemble du personnel, en décembre à l'initiative de chaque site, (par exemple le 24 décembre ou le 31 décembre), si l'objectif financier (Cash Operating Profit) de la Société est atteint. L'estimation de l'objectif sera réalisée au 1^{er} décembre pour l'attribution de cette journée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation (embauche ou départ en cours de période), ses droits à repos RTT devront être régularisés sur la base de son temps réel travaillé.

Lorsqu'un salarié est employé ponctuellement (contrat à durée déterminée ou mission d'intérim) l'employeur pourra selon les cas, proratiser ses droits à jours de repos RTT sur la période d'emploi, ou choisir d'occuper le salarié sur un horaire effectif de 35 heures hebdomadaires en lui payant, le cas échéant, les heures supplémentaires qu'il aurait accompli. En principe, en cas de remplacement, le salarié temporaire suit l'horaire de la personne remplacée.

En cas de départ d'un salarié en cours d'année, si le salarié n'a pas pu prendre tout ou partie de ses jours de repos RTT, ces derniers seront en principe pris pendant la durée de son préavis.

Si des repos ont été pris par anticipation, et excèdent les droits acquis par le salarié, ce dernier en conserve le bénéfice sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde. Dans ce dernier cas, il pourra être procédé à une retenue correspondante sur les derniers salaires dans la limite de 10 % du salaire mensuel.

ARTICLE 7. LE MAINTIEN DU SALAIRE DE BASE

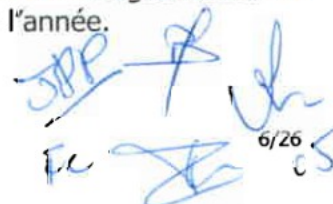
CCE.SA garantit le maintien du salaire de base pour une réduction du temps de travail à 35 heures en moyenne hebdomadaire sur l'année (ou 1596 heures par an).

Le maintien du salaire de base ainsi garanti couvre les éléments permanents et récurrents du salaire, à savoir la première ligne du bulletin de paie, la prime d'ancienneté et le treizième mois.

ARTICLE 8. LA REMUNERATION DANS UN CADRE ANNUALISE

La référence au cadre annuel détermine les deux principes ci-après :

Le lissage des salaires : le salaire de base actuel reste inchangé, quelle que soit l'organisation de travail adoptée et est donc lissé sur la durée moyenne mensuelle effectuée sur l'année.



La rémunération des périodes incomplètes : le salarié n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence, aura sa rémunération calculée conformément aux dispositions de l'article 6 énoncé ci-dessus.

- CHAPITRE 3 – LES MODES D'AMENAGEMENT ET DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL INDIVIDUALISES

ARTICLE 1. LES CONVENTIONS DE FORFAIT DE JOURS DE TRAVAIL

1.1. Personnel concerné

Les conventions de forfait concernent le personnel cadre qui n'est pas occupé selon un horaire collectif, dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de ses fonctions, des responsabilités qu'il exerce et du degré d'autonomie dont il bénéficie dans l'organisation de son emploi du temps.

Chez CCE, sont concernés les cadres supérieurs, c'est-à dire les cadres participant au plan de Bonus et les cadres faisant partie des Comités de Direction locaux, et les cadres itinérants.

Si un cadre estime relever de la définition donnée ci-dessus, il pourra à son initiative, demander à bénéficier d'une convention de forfait de jours de travail.

1.2. Forfait annuel

Le nombre de jours travaillés dans l'année, sera au maximum de 210. Ce forfait pourra être diminué du nombre de jours d'ancienneté et/ou fractionnement qui sont accordés dans le cadre du présent accord.

Le décompte des journées et demi-journées de travail, ainsi que des journées et demi journées de repos se fera mensuellement, au moyen d'un support type auto-déclaratif, commun à tous les personnels bénéficiant d'un forfait, et transmis à la hiérarchie.

Un calendrier prévisionnel de l'ensemble des jours de repos et de congés sera élaboré chaque trimestre par les cadres concernés à leur initiative, et transmis à leur hiérarchie. En cas de besoin, ce calendrier pourra être modifié par le cadre concerné avec un délai de prévenance de 15 jours.

Les cadres concernés, qui ne sont pas soumis aux dispositions de l'article 212-1 du Code du travail déterminent leur propre durée du travail, qu'ils font varier en fonction de leur charge de travail (par exemple demi-journée inférieure à 4 heures ou journée entre 6 heures et 10 heures).

L'amplitude des journées de travail sera limitée à 12 heures, repas compris, en conséquence le repos quotidien sera assuré.

Les cadres concernés par ces conventions de forfait se verront proposer un avenant à leur contrat de travail.

Parallèlement à la mise en place de ces forfaits, la Société s'engage à suivre l'organisation du travail des cadres, ainsi que leur charge de travail, notamment à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation et des entretiens de suivi intermédiaires.

Les Organisations Syndicales seront informées chaque semestre de la mise en place et du suivi de ces conventions de forfait.

ARTICLE 2. LA REDUCTION ANNUELLE SOUS FORME DE JOURS DE REPOS

2.1. Personnel concerné

Ce mode de réduction concerne l'ensemble du personnel, à l'exclusion du personnel posté cyclé pour lesquels des aménagements particuliers sont prévus (chapitre 5, article 3), du personnel bénéficiant d'une convention de forfait de jours de travail (chapitre 1, article 3), et du personnel ayant à titre exceptionnel et individuel une réduction hebdomadaire du temps de travail (Chapitre 2, article 5 ; chapitre 4, articles 1.4 et 2.2).

2.2. Modalités

En contrepartie du maintien d'une organisation du travail basée sur l'horaire actuel de 38 heures hebdomadaires, 17 jours de repos RTT sont attribués, ramenant ainsi la durée moyenne hebdomadaire à 35 heures.

Chaque salarié pourra prendre, à son initiative, 9 de ces jours de repos RTT, en accord avec sa hiérarchie.

Afin de garantir la continuité du service, en harmonie avec la prise des congés payés, ces jours de repos RTT ou demi-journées à l'initiative du salarié pourront être planifiés, dans la mesure du possible, en accord avec la hiérarchie, entre le 1^{er} mai et le 30 octobre, dès planification du congé principal.

Pour la période entre le 1^{er} novembre et le 30 avril, les jours de repos RTT restant à l'initiative du salarié pourront être pris, en accord avec la hiérarchie dans les 30 jours courants, en fonction de la prise du solde des congés payés.

En cas de besoin du salarié, le planning pourra être modifié en accord avec la hiérarchie.

Les jours de repos RTT à l'initiative du salarié pourront être accolés entre eux, dans la limite de 5 jours, en accord avec la hiérarchie. Ils pourront également être accolés aux jours fériés. Ils pourront exceptionnellement être accolés au congé principal avec l'accord de la hiérarchie.

Ces jours de RTT devront être impérativement soldés à la fin de la période de référence. A cet effet, un point individuel du solde sera fait à la fin du troisième trimestre.

Les jours de RTT à l'initiative de l'employeur, qui seraient attribués collectivement, devront être, dans la mesure du possible, planifiés en début d'année, après consultation du Comité d'Etablissement.

2.3. Décompte du temps de travail effectif

Le décompte du temps de travail effectif se fera sur la base d'un décompte auto-déclaratif quotidien des heures travaillées, avec récapitulatif hebdomadaire.

Un support type (présenté en annexe) permettant d'effectuer ce décompte auto-déclaratif sera utilisé par le personnel concerné. Ce décompte sera visé systématiquement par la hiérarchie chaque semaine et ne pourra plus être contesté passé un délai de 3 jours francs. Il sera conservé auprès des services administratifs ou Ressources Humaines pendant un an dans les conditions légales.

[Handwritten signatures and initials]
JPP
rc
8/26
CS

Les salariés prennent eux-mêmes la responsabilité et l'initiative du décompte de leur temps de travail effectif. Il leur revient d'évaluer eux-mêmes leur temps de pause qu'ils déterminent de façon autonome.

La hiérarchie est responsable du suivi et de la régulation du temps de travail, de telle sorte que des dépassements constatés soient résorbés dans les mois qui suivent, notamment après analyse approfondie de la charge de travail entre le salarié et son hiérarchique. En cas de difficultés pour analyser cette charge, un contrôle de l'activité techniquement plus précis, sera mis en œuvre.

Ce suivi du temps de travail, basé sur la confiance réciproque, doit permettre une régulation progressive de façon à atteindre l'équilibre en fin de période de référence.

Par exception au principe défini ci-dessus, les pratiques de badgeage en place actuellement dans certains sites ne sont pas remises en cause, mais devront être adaptées pour prendre en compte les règles développées ci-dessus.

Les salariés badgeant actuellement pourront choisir d'utiliser le mode auto-déclaratif de décompte de leur temps de travail. De la même façon, un salarié pourra demander à badger s'il existe un tel système sur son site.

Le temps de présence qui pourrait être constaté par différents moyens, dans le respect des dispositions légales en vigueur, et suivi dans un objectif de sécurité des personnes, ne saurait être confondu avec le temps de travail effectif.

ARTICLE 3. LES HORAIRES VARIABLES ANNUALISES

Afin d'apporter une souplesse supplémentaire au salarié dans la gestion de sa vie quotidienne (vie professionnelle et personnelle), la mise en place d'horaires variables annualisés est favorisée. Elle devra se faire dans le respect des contraintes de l'entreprise, et sans remettre en cause la continuité du fonctionnement du service.

3.1. Champ d'application

L'horaire variable annualisé pourra être mis en place dans chaque site, sous réserve de la non-opposition du Comité d'Etablissement. Les règlements d'horaires variables locaux devront prendre en compte les principes définis ci-après.

3.2. Personnel concerné

Pourront bénéficier de l'horaire variable, notamment les salariés sédentaires qui ne sont pas soumis à un horaire collectif (production) et qui ne bénéficient pas de convention de forfait de jours de travail.

3.3. Modalités

Les ajustements mutuels pour le bon fonctionnement des services, ainsi que les précisions d'application sont laissés à l'appréciation des salariés et de leur hiérarchie, dans l'esprit d'un « temps négocié ».

La mise en œuvre de l'horaire individualisé doit respecter les limites quotidiennes et hebdomadaires légales et s'organise obligatoirement sur une base de 5 jours par semaine.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]
SPP, FC, JH, 9/26, CS

La plage fixe est d'une durée minimale journalière de 6h00. A cette durée effective s'ajoute une pause d'une durée minimum de trente minutes, qu'il convient de prendre impérativement dans une plage variable, définie localement.

Il appartiendra aux responsables des sites de préciser les horaires correspondant à cette durée minimale de la journée de travail de 6 heures et 30 minutes. Les plages variables ne pourront pas être fixées avant 7 heures, ni après 20 heures.

Le salarié pourra faire varier sa durée hebdomadaire, en fonction de ses besoins et de ceux de son service entre un minimum de 30 heures et un maximum de 43 heures hebdomadaires.

Les crédits d'heures pourront être reportés dans la limite de 60 heures par an et devront être impérativement soldés avant la fin de la période de référence.

3.4. Modalités à définir dans chaque site

Les règlements d'horaire variable des sites devront définir les points ci-après :

- Le personnel concerné en fonction des contraintes locales
- Les modalités propres à chaque service
- L'amplitude des plages variables
- Le début et la fin de la plage fixe
- La durée maximale et le début de la pause repas
- Les débits et les crédits (volumes maximums, conditions des reports et exceptions, obligation de solder en fin d'année)
- Les modalités de décompte
- La comptabilisation des absences (maladie, jours de repos RTT,...)
- Les conditions de suspension de l'horaire variable en cas de force majeure

CHAPITRE 4

LES MODES D'AMENAGEMENT ET DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SPECIFIQUES AU SECTEUR COMMERCIAL

La mise en place des organisations décrites dans le chapitre 4 se fera dans chaque zone commerciale en fonction des spécificités et des contraintes locales, dans le respect des règles et principes définis dans le présent accord.

Les choix d'aménagement seront faits parmi les organisations définies dans le présent accord, pour la mise en place locale, après consultation des comités d'établissements et par une information suffisante préalable, et concomitante des délégués syndicaux locaux.

ARTICLE 1. L'ACTIVITE TECHNIQUE

Les contraintes du dépannage en clientèle imposent une réactivité et une disponibilité de plus en plus grande pour faire face à la concurrence, favoriser les volumes et répondre au mieux aux attentes du client.

La finalité même des nouvelles organisations mises en place dans le cadre du présent accord vise à limiter le recours aux heures supplémentaires en fin de journée durant la semaine tout en élargissant significativement les plages de service pour la clientèle.



Afin de vérifier la faisabilité économique d'un horaire de fin de semaine (VSD), un test de 6 mois minimum sera réalisé à la Division Commerciale de Paris sur un secteur donné. Les modalités pratiques de ce test seront étudiées et négociées localement conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur. Le test se fera par appel au volontariat de 2 ou 3 techniciens confirmés de l'équipe en place. L'étude et la mise en place du test se feront dès la signature de l'accord ARTT. Le bilan sera présenté aux signataires du présent accord.

Parallèlement, et jusqu'au terme du test, sus-indiqué, l'activité technique sera organisée comme indiqué ci-après.

1.1. Modalités de la réduction annualisée du temps de travail

S'agissant d'un métier itinérant, mais encadré, tant par la programmation des installations de 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, selon les modalités définies au chapitre 3, article 2.

Les temps de trajet domicile/premier client et 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, opérations « commando », déplacements exceptionnellement longs) à l'initiative de la hiérarchie seront traitées de la même façon.

Dans l'hypothèse où le technicien habite hors de son secteur, par choix personnel, le temps de trajet aller et retour entre son domicile et la limite de son secteur géographique, n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Les changements multiples de secteur géographique feront l'objet d'aménagements en accord entre le technicien et sa hiérarchie.

1.2. Organisation de l'activité hors agglomérations

Les bases techniques situées en dehors des centres urbains sont organisées de façon spécifique en raison de la taille des équipes, de l'étendue de la zone d'intervention et de l'éloignement des clients.

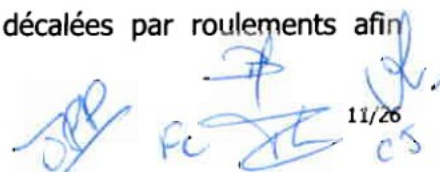
Le temps de travail effectif quotidien du technicien est de 7 heures et 36 minutes (soit 38 heures hebdomadaires) dans une ouverture quotidienne du service au client de 7h00 à 19h00. Les interventions sont régulées à travers un horaire variable annualisé, comme défini au chapitre 3, article 3.

Afin de mieux répondre aux besoins des clients, des astreintes sont mises en place le dimanche, selon les modalités définies dans le présent article (points 1.5 et 1.6), sachant que ces astreintes sont basées sur le volontariat et limitées aux dépannages urgents des clients les plus importants de la société (Clients faisant partie d'une chaîne).

1.3. Organisation de l'activité dans les agglomérations

Les modalités d'organisation des bases techniques situées dans des sites urbains sont spécifiques de par la taille plus importante des équipes par rapport à une zone d'intervention moins étendue et à une plus grande proximité des clients.

Les équipes commenceront à 7h00 et quelques personnes seront décalées par roulements afin d'assurer le service au client jusqu'à 19h00.



11/26

Les techniciens intervenant dans les agglomérations suivent le rythme d'un horaire de référence, dont les modalités pratiques seront déterminées et planifiées mensuellement au niveau de chaque site.

Afin de mieux répondre aux besoins des clients, des astreintes sont mises en place le dimanche, selon les modalités définies dans le présent article (points 1.5 et 1.6), sachant que ces astreintes sont basées sur le volontariat et limitées aux dépannages urgents des clients les plus importants de la société (clients faisant partie d'une chaîne).

1.4. Organisation de l'activité dans les très grandes agglomérations (Paris aujourd'hui)

Compte-tenu des spécificités et des contraintes propres aux très grands centres urbains (Paris), une organisation du travail de 35 heures sur 4 jours sera appliquée aux techniciens qui travaillent sur ces territoires.

Les techniciens intervenant dans les très grandes agglomérations suivent le rythme d'un horaire de référence, dont les modalités pratiques seront déterminées au niveau de chaque site.

En contrepartie, l'activité technique est couverte du lundi au samedi, avec des astreintes le dimanche, et une durée effective du travail quotidien plus importante, portée à 8h45.

L'amplitude journalière est de 9h15, comprenant une pause repas de 30 minutes, librement déterminée par le salarié, responsable du respect de cette pause obligatoire.

Les équipes commenceront à 7h00 et quelques personnes seront décalées par roulements afin d'assurer le service au client jusqu'à 19h00. Ces roulements seront planifiés mensuellement au niveau du site.

Afin de mieux répondre aux besoins des clients, des astreintes sont mises en place le dimanche, selon les modalités définies dans le présent article (point 1.6), sachant que ces astreintes sont limitées aux dépannages urgents des clients les plus importants de la société (clients faisant partie d'une chaîne).

1.5. Organisation de l'activité avec astreinte limitée au dimanche

Les astreintes du dimanche, seront programmées dans les limites définies dans le présent article (point 1.6) et 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.

Le samedi travaillé pourra être récupéré par anticipation le lundi de la même semaine afin d'assurer au salarié un week-end de 3 jours. Ce jour de récupération pourra être néanmoins planifié un autre jour de la semaine, à la convenance du salarié, et avec accord de la hiérarchie.

1.6. Régime particulier des astreintes du dimanche

Les astreintes sont réglementées comme suit :

Chaque technicien pourra être d'astreinte le dimanche de 9 heures le matin à 18 heures le soir.

En aucun cas, les interventions (temps de trajet et temps de travail en clientèle) ne peuvent excéder 10 heures de travail effectif par jour d'astreinte. Les interventions à l'occasion d'une astreinte sont considérées comme du temps de travail effectif, et rémunérées comme telles. Ces heures pourront

[Handwritten signatures and initials]
SPP
FC
12/26
CS

être majorées, le cas échéant, dans les conditions du régime légal des heures supplémentaires. Les interventions le dimanche sont majorées de 100%.

Un dépannage à distance, par appel téléphonique, peut être réalisé par le technicien et est alors considéré comme une intervention.

Le recours aux salariés volontaires, comme par le passé, sera privilégié. Hors volontariat, un maximum de 8 astreintes (dimanche) par an pourra être exigé de chacun. Les volontaires ne pourront être sollicités au-delà de 12 dimanches par an. Les astreintes en principe n'interviendront pas plus d'une fois par mois, et jamais sur deux semaines consécutives.

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

ARTICLE 2. L'ACTIVITE VENDING

2.1. La réduction annualisée du temps de travail (jours RTT) hors agglomérations

La réduction du temps de travail sera réalisée par l'attribution de jours de repos RTT dans la période de référence, selon les modalités définies au chapitre 3, article 2.

Le rythme de travail hebdomadaire est inchangé, puisque le travail s'effectue sur 5 jours, du lundi au vendredi.

Les Responsables et Agents d'Exploitation Vending sont tenus de respecter la législation actuelle spécifique applicable aux transports, soit une pause minimum et obligatoire de 45 minutes pour 4 heures et 30 minutes de conduite, augmentant l'amplitude d'au moins 45 minutes par jour.

Cette pause peut être prise de façon fractionnée. Cependant, le salarié doit impérativement prendre une pause d'au moins 20 minutes pour 6 heures de travail effectif consécutif.

2.2. Réduction hebdomadaire du temps de travail dans les agglomérations (Paris aujourd'hui)

Compte-tenu des spécificités et des contraintes propres aux centres urbains, une organisation du travail sur 4 jours sera appliquée aux Responsables et Agents d'Exploitation Vending ainsi qu'aux Assistants Superviseurs Vending qui travaillent sur ces territoires. Cette organisation sera testée pendant une durée de 6 mois et un bilan sera réalisé à l'issue de cette période.

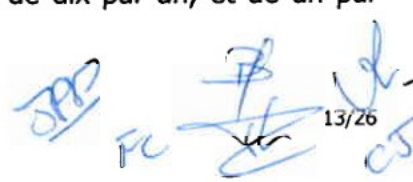
Dans l'hypothèse où le bilan serait négatif, une organisation sur 5 jours serait mise en place avec une réduction annualisée du temps de travail.

La durée effective de 35 heures hebdomadaire est dans ce cas de figure atteinte dans le cadre de la semaine. Afin d'assurer la continuité du service au client et d'éviter les ruptures, les jours ainsi dégagés par l'organisation sur 4 jours seront planifiés mensuellement et pourront être ou non accolés à des week-ends.

En contrepartie, l'activité vending est couverte du lundi au samedi, avec une amplitude de travail quotidienne plus importante, portée à 9h30 par jour, comprenant 8 heures et 45 minutes de temps de travail effectif et 45 minutes de pause réglementaire.

Les samedis seront travaillés, par les salariés concernés, dans la limite de dix par an, et de un par mois et jamais sur deux semaines consécutives.

Les salariés volontaires pourront travailler plus de 10 samedis par an.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page, including the date 13/26.

- CHAPITRE 5 - LES MODES D'AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL COLLECTIFS : L'INDUSTRIEL

Les modes d'organisation collectifs, définis ci-après, permettront à l'entreprise d'être plus réactive et de faire face aux variations d'activité. La mise en place d'équipes de suppléances, conformément aux dispositions de la Convention Collective Nationale, ou la mise en œuvre d'une réduction annualisée (article 3 ci-après) pourront être décidées dans chaque site en fonction des besoins.

Ces modes d'organisation permettront également au personnel de bénéficier de jours de repos supplémentaires, conformément à ses attentes.

Les choix d'aménagement seront faits parmi les organisations définies dans le présent accord, pour la mise en place locale, après consultation des comités d'établissements et par une information suffisante préalable, et concomitante des délégués syndicaux locaux.

ARTICLE 1. LES HORAIRES COLLECTIFS

1.1. Personnel concerné

Les salariés exerçant leur activité, dans un même lieu, dans le cadre d'équipes, à savoir les salariés (cadres et non-cadres) postés en usine et les salariés relevant du domaine de la logistique sont concernés par ces horaires.

1.2. Décompte

Les personnes soumises à un horaire collectif sont tenues de respecter les horaires affichés sur leur lieu habituel de travail. Aucune modalité de contrôle horaire nouvelle n'est nécessaire en dehors de la prise en compte individuelle des présences et des heures supplémentaires comme cela est pratiqué actuellement.

Selon l'organisation retenue, un décompte additionnel et individuel des jours RTT pourra être mis en place, localement.

1.3. Compensation prise de poste

Les parties conviennent que la mise en place d'un aménagement et d'une réduction du temps de travail n'est pas un obstacle au respect de la passation de consigne.

La prise de poste (habillage, déshabillage) est évaluée forfaitairement à 5 jours par an, soit 12 minutes par jour, les contreparties mixtes ci-après ont été définies pour tous les salariés postés, quel que soit leur statut :

- 2 jours de repos supplémentaires sont attribués à chaque salarié posté. Ces jours, pris à l'initiative du salarié, seront planifiés en accord avec la hiérarchie.
- 3 jours pourront être attribués à l'initiative de l'employeur, si la charge de travail le permet. A défaut d'avoir été attribué à la fin de la période de référence, chaque jour non-travaillé donnera lieu à une compensation forfaitaire de 600 francs.


14/26

ARTICLE 2. ORGANISATION CYCLEE

L'organisation définie ci-après est conçue de telle manière que les salariés postés puissent bénéficier de la réduction du temps de travail sous forme de jours libérés.

2.1. Principe

Chaque salarié suivra le rythme d'un cycle de 3 semaines, comportant 2 semaines de 37H30 de travail effectif, sur 5 jours (soit 5 postes de 8 heures), et une semaine de 30 heures de travail effectif, sur 4 jours (soit 4 postes de 8 heures).

2.2. Temps de travail effectif

La durée effective du travail s'apprécie dans le cadre d'un cycle de 3 semaines, soit 35 heures en moyenne hebdomadaire sur le cycle :

Nombre de jours maximum travaillés avant ARTT	227
Nombre de jours de repos générés par le cycle	-17
Nombre de jours maximum travaillés dès 2000	=210
Temps de travail effectif d'un poste	7h30 min.
Nombre total d'heures travaillées dans l'année (210 x 7H30min.)	1575

En tout état de cause, le nombre de jours non-travaillés sera au maximum de 51 jours, soit :

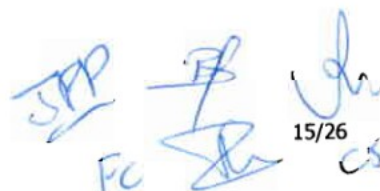
Nombre de jours de congés payés	25
Nombre de jours de repos générés par le cycle	+17
Nombre de jours de repos attribués au titre de la prise de poste	+2 à +5
Nombre maximum de jours d'ancienneté et ou fractionnement	+4
Nombre de jours maximum non-travaillés	= 48 à 51

Pourront s'ajouter les jours fériés, comme indiqué plus haut (chapitre 2, article 6).

2.3. Modalités

Les jours libérés par les semaines de 4 jours, dans le cadre des cycles sont accolés aux week-ends. En tout état de cause, tous les salariés postés travaillant dans le cadre de ce cycle, bénéficient d'une semaine de 4 jours toutes les 3 semaines travaillées, soit un week-end de 3 jours toutes les 3 semaines travaillées.

- Les heures supplémentaires : les heures supplémentaires sont décomptées à partir de celles dépassant la durée moyenne de 35 heures calculées sur la durée du cycle.
- Lissage des salaires : le principe de lissage des salaires tel qu'indiqué au chapitre 2, article 8 sera appliqué. Le salaire de base sera uniforme et sera calculé en considération de la moyenne horaire hebdomadaire.
La rémunération d'un salarié arrivant ou partant en cours de cycle sera régularisée sur la base de son temps réel de travail par rapport à l'horaire moyen de référence.



 JPP FC [signature] [signature] 15/26 CS

- Délai de prévenance : chaque année, en fonction des prévisions de démarrage de la saison haute, le programme indicatif pourra être révisé, après consultation du Comité d'Etablissement, dans un délai qui ne sera pas inférieur à 3 semaines calendaires.
En cas de circonstances exceptionnelles (bouleversement climatique...), affectant l'entreprise, le délai minimum de prévenance pourra être ramené à 7 jours ouvrés.

- CHAPITRE 6 - LES SALARIES A TEMPS PARTIEL

Les salariés travaillant à temps partiel (comprenant les salariés en équipe de suppléance) ou étant en préretraite (PRP) avant la mise en œuvre de la réduction du temps de travail bénéficieront de cette réduction au même titre que les salariés à temps plein.

Les salariés à temps partiel se verront appliquer une réduction de leur temps de travail au prorata de leur horaire et de la baisse de la durée conventionnelle du temps de travail, dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein, notamment en ce qui concerne le maintien du salaire de base.

Afin de promouvoir le développement du temps partiel volontaire, deux formules pourront être mises en œuvre dans l'entreprise : le temps partiel choisi et le temps partiel modulé. Ces formules s'ajouteront à celle de la préretraite progressive dans la mesure où une nouvelle convention PRP serait signée avec l'Etat.

ARTICLE 1. LES SALARIES EN PRP ET A TEMPS PARTIEL

Les salariés en PRP et à temps partiel, antérieurement à l'accord, pourront bénéficier d'une réduction de leur durée du travail, proportionnelle à la réduction du temps de travail effectif des salariés à temps plein.

Cette réduction sera comparée à celle des salariés ayant le même régime de travail que le leur (production, administratifs de jour,...). La réduction sera compensée dans les mêmes conditions que celles des salariés à temps plein.

Les salariés concernés ne souhaitant pas modifier leur contrat de travail, ne pourront toutefois pas prétendre à une augmentation de leur rémunération.

ARTICLE 2. LE TEMPS PARTIEL CHOISI

2.1. Modalités de demande du salarié

Tout salarié souhaitant passer d'un temps plein à un temps partiel, et inversement, peut exprimer son souhait par simple demande écrite, adressée au Responsable du Site, 3 mois avant la date souhaitée de transformation de son rythme de travail.

La demande précisera la période pendant laquelle le salarié souhaite travailler selon sa nouvelle durée du travail, sachant que cette période ne pourra pas être inférieure à 6 mois. La période ainsi définie ne pourra pas être réduite par le salarié.

L'horaire pourra être réduit de 10 % à 50 % de la durée initiale.

Le salaire sera réduit dans les mêmes proportions que le temps de travail.

2.2. Modalités de réponse de l'employeur

Le Responsable du site sur lequel travaille l'intéressé est tenu de répondre, dans le délai d'un mois, à compter de la réception de la demande du salarié.

En cas de refus, les raisons objectives justifiant le refus seront notifiées par écrit au salarié.

Ce dernier ne pourra pas se voir opposer plus de deux refus sur une période de 2 années consécutives.

ARTICLE 3. LE TEMPS PARTIEL MODULE

L'entreprise se réserve la possibilité de proposer ce nouveau dispositif aux nouveaux embauchés et également aux salariés en activité qui seraient intéressés. Les emplois concernés par ce nouveau dispositif seront définis au regard des besoins des sites (tâches saisonnières, pics d'activité,...). La mise en place de ce dispositif fera l'objet d'un avenant au présent accord.

3.1. Principe

La durée hebdomadaire de travail à temps partiel peut varier sur tout ou partie de l'année, à condition de ne pas dépasser en moyenne, sur un an, la durée stipulée au contrat de travail.

3.2. Modalités

La durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle doit être déterminée.

Les périodes non-travaillées par les salariés à temps partiel annualisé ne pourront pas être supérieures à un mois.

La durée du travail pourra varier chaque mois, dans des limites qui seront précisées dans le contrat de travail, sans que la variation puisse excéder le tiers de la durée initiale.

Les horaires du salarié pourront être modifiés en fonction des besoins, et seront notifiés dans un délai qui ne pourra pas être inférieur à deux semaines.

Le principe de lissage des rémunérations sera appliqué. La rémunération sera uniforme quelle que soit la période, et sera calculée en considération de la moyenne horaire annuelle.

ARTICLE 4. LES SALARIES EN EQUIPES DE SUPPLEANCE

Les salariés en équipe de suppléance bénéficieront des dispositions du présent accord, au prorata de leur temps de travail effectif. Ils bénéficieront notamment des dispositions relatives à la sujétion de prise de poste, en fonction du nombre de postes qu'ils travaillent réellement dans l'année.

Les salariés continueront à prendre à leur initiative, dans les conditions définies actuellement, l'équivalent du nombre de jours de congés dont ils bénéficient aujourd'hui. Au-delà, les jours de repos supplémentaires, seront planifiés collectivement.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page. There are several distinct marks, including what appears to be 'ZPP', 'FC', and 'CS', along with a date '18/26'.

– CHAPITRE 7 – L'EMPLOI

La pérennité des emplois est une préoccupation partagée par l'ensemble des parties ; toute mesure propre à garantir cette pérennité et au-delà à développer l'emploi sera mise en œuvre.

ARTICLE 1. LA CREATION D'EMPLOIS

La croissance de la Société est la source première du développement de l'emploi - 185 créations d'emploi à durée indéterminée ont été ainsi réalisées en 1998 et 1999- et cette dynamique de croissance est une condition essentielle pour développer l'emploi.

La réorganisation des services commerciaux et industriels, dans le cadre de l'aménagement et de la réduction du Temps de Travail générera directement 36 emplois en 2000 qui viendront s'ajouter aux 53 qui ont été déjà réalisés en 1999, pour partie en anticipation du développement du marché, et de l'accompagnement de la croissance.

En plus de ces 36 emplois, 64 recrutements sont prévus au cours de l'année 2000, dont 50 transformations de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée.
Au total, ceci représente une croissance de 6 % de l'effectif en 2 ans.

Les embauches en CDI se répartiront comme suit :

Industriel :	20
Commercial :	75
Siège :	5

ARTICLE 2. LA LIMITATION DE L'EMPLOI TEMPORAIRE

Le niveau de ce type d'emploi sera diminué, principalement par le recrutement à durée indéterminée de ces personnes, chaque fois que cela sera possible.

Le recours à la main d'œuvre temporaire continuera de se faire dans le cadre de la réglementation en vigueur, notamment dans les cas de remplacements.

ARTICLE 3. LA LIMITATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Dans la logique globale de la réduction du temps de travail, le recours aux heures supplémentaires gardera un caractère exceptionnel, et se limitera notamment à des situations d'urgence, à des opérations à caractère ponctuel et à l'appel de compétences particulières.

La diminution des heures supplémentaires représente en effet une autre source pouvant générer des emplois à terme.

ARTICLE 4. L'EMBAUCHE DE JEUNES EN ALTERNANCE

Dans le cadre d'une politique d'insertion et de formation professionnelle des jeunes, menée de longue date, CCE.SA poursuivra sa politique d'embauche de salariés en contrats d'alternance (apprentissage, orientation, qualification, adaptation).

[Signature]
FC *[Signature]* 19/26 *[Signature]*

Ces contrats sont au nombre de 43 actuellement dans l'entreprise.

La formation à nos métiers et le développement des compétences de ces jeunes salariés débouchera, pour certains d'entre eux, sur des embauches définitives.

ARTICLE 5. LE BILAN DE L'EMPLOI

Au terme de la première année de mise en œuvre de la Réduction du Temps de Travail, un bilan précis sera effectué, notamment au regard de l'emploi.

Une évaluation des niveaux d'activité et de la charge de travail sera effectuée dans chaque site, afin de compléter, si besoin, par des ajustements éventuellement nécessaires, les dispositions du présent accord.

- CHAPITRE 8 - LE FINANCEMENT DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les diverses mesures définies ci-après permettent de garantir le maintien du salaire de base, conformément à l'engagement pris au début des négociations, tout en évitant de dégrader la compétitivité de l'entreprise.

ARTICLE 1. DES ORGANISATIONS PERFORMANTES

La mise en place des organisations nouvelles, définies dans le présent accord permettra d'assurer la compétitivité de l'entreprise.

Pour atteindre cette performance, des investissements sont prévus pour donner des moyens supplémentaires (moyens informatiques, moyens de communication...) aux salariés afin de concourir à la réalisation des objectifs et à l'exécution quotidienne de leur métier.

Parallèlement, les modes d'organisation collectifs du travail devront être repensés afin d'optimiser l'utilisation du temps de chacun (ex : la planification et la durée des réunions de travail ...).

ARTICLE 2. DES CONTREPARTIES COLLECTIVES

Les congés d'ancienneté, les congés statutaires et les congés de fractionnement tels que définis dans l'accord d'entreprise du 10 mars 1990 sont intégrés dans les jours de repos attribués par le présent accord.

La volonté de mettre en œuvre une réduction du temps de travail significative pour l'ensemble du personnel et l'attribution de 4 jours d'ancienneté, permet d'offrir des conditions plus avantageuses que les simples dispositions légales et conventionnelles.

ARTICLE 3. UNE EVOLUTION DES REMUNERATIONS MAITRISEE

Les augmentations générales de salaire, pour les années 2000 et 2001, seront gelées. Dans l'hypothèse où l'inflation serait supérieure à 1 % en 2001, les parties conviennent de se réunir pour rediscuter de ce point et prendre en compte le différentiel constaté.



Les augmentations individuelles seront quant à elles maintenues.

ARTICLE 4. UN ALLEGEMENT DES COTISATIONS SOCIALES

En application de la 2^{ème} loi "Aubry", la signature du présent accord déterminera l'allègement des cotisations patronales.

Le bénéfice de cet allègement ne sera pas ouvert toutefois, au titre du personnel ayant des conventions de forfait de jours de travail.

- CHAPITRE 9 - CO-INVESTISSEMENT FORMATION

Les salariés pourront, dans le cadre de leur activité, bénéficier, à leur demande, d'un temps de formation hors temps de travail.

Dans le cadre d'un projet visant à l'acquisition de nouvelles compétences (projet professionnel spécifique ou amélioration de l'employabilité), le salarié volontaire pourra utiliser, dans la limite de 5 jours par an, tout ou partie des jours non travaillés au titre de la réduction du temps de travail pour suivre une formation. Ces 5 jours pourront être cumulés sur 2 années consécutives.

Pour une formation d'une durée de 5 jours, 2 jours supplémentaires de repos seront attribués aux cadres concernés par les conventions de forfait de jours de travail.

L'ensemble des coûts relatifs à cette formation sera pris en charge par l'entreprise, après accord de l'employeur.

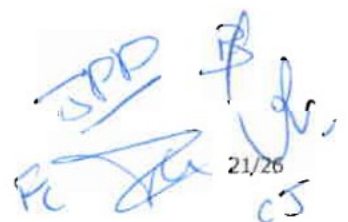
Le budget consacré au financement de ces formations ne pourra pas dépasser 0.10 % de la masse salariale annuelle de l'entreprise.

L'ensemble de ce dispositif fera l'objet d'informations et d'échanges au sein de la commission formation et viendra en complément du plan annuel de formation.

- CHAPITRE 10 - LE COMPTE EPARGNE TEMPS

Le personnel pourra bénéficier des dispositions relatives au compte-épargne temps définies dans l'accord professionnel du 12 juillet 1996 et du 10 mars 1999.

Les parties se réuniront avant la fin de l'année 2000, afin de fixer, le cas échéant, un calendrier de négociations.



- CHAPITRE 11 - LE SUIVI DE L'ACCORD

ARTICLE 1. LA COMMISSION DE SUIVI

1.1. Principe

Afin de s'assurer de la bonne mise en œuvre du présent accord, par notamment l'interprétation de ses dispositions, les parties conviennent de constituer une commission de suivi. Celle-ci abordera notamment les sujets suivants :

- Bilan de l'emploi et de l'activité
- Suivi des conventions de forfait
- Suivi des heures supplémentaires, du travail à temps partiel

1.2. Composition

Cette commission de suivi sera composée de :

- 2 personnes par Organisation Syndicale signataire, dont obligatoirement le Délégué Syndical Central. Le Délégué pourra être accompagné de 2 personnes la première année d'application de l'accord, ayant participé aux négociations.
- des Représentants de la Direction

1.3. Fonctionnement

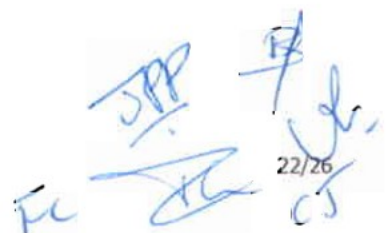
La commission se réunira :

- 2 mois après la signature de l'accord
- courant juin 2000
- courant septembre 2000
- fin décembre 2000
- une fois par an pendant la seconde, la troisième et la quatrième année d'application de l'accord.

ARTICLE 2. LA REUNION DE BILAN

Par ailleurs, Coca-Cola Entreprise fera un bilan annuel avec l'ensemble des Organisations Syndicales, portant notamment sur l'évolution de l'emploi (nombre et nature des emplois créés), le suivi des heures supplémentaires, le suivi de la prise des jours de RTT, le travail temporaire, le travail à temps partiel, la formation et l'égalité entre femmes et hommes.

Ce bilan annuel sera par ailleurs présenté aux membres du comité central d'entreprise.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page. The initials 'SPP' are visible, along with other illegible signatures. The date '22/26' is written in the bottom right corner.

- CHAPITRE 12 - DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 1. DATE ET DUREE D'APPLICATION

Le présent accord entrera en application au premier jour du mois qui suit la signature pour une durée indéterminée.

ARTICLE 2. PORTEE DE L'ACCORD

Le présent accord annule et remplace les accords centraux ou locaux ainsi que les usages (à l'exception de ceux relatifs aux modalités de la prise de la pause repas) en vigueur, portant sur la durée du travail, l'organisation du temps de travail et les congés, à savoir :

- Articles 25 et 26 de l'Accord d'Entreprise de Coca-Cola Beverages SA du 10 décembre 1990
- Article 10-1 de l'avenant à l'accord pré-cité, daté du 23 janvier 1996
- Annexes de l'accord pré-cité, relatives aux fêtes locales

Si d'autres dispositions de même nature, pouvant aggraver les charges de l'entreprise étaient adoptées ultérieurement au plan législatif ou réglementaire ou dans le cadre d'un accord professionnel, les parties conviennent de se réunir dès que possible afin de renégocier l'équilibre du présent accord.

ARTICLE 3. REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord contient des dispositions prenant en compte les spécificités ainsi que l'environnement économique et social de l'entreprise.

Ces différentes données pouvant évoluer à l'avenir, les parties se rencontreraient afin d'analyser et de prendre en compte l'impact de ces évolutions sur les dispositions du présent accord. La demande de révision peut émaner de l'une ou l'autre des parties et devra faire l'objet d'une information par lettre avec accusé de réception, adressée à chaque signataire, motivée et comportant des propositions d'alternatives aux dispositifs visés par la procédure de révision.

ARTICLE 4. ADHESION A L'ACCORD

L'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentée dans l'entreprise ne pourra porter que sur l'accord dans sa globalité.

ARTICLE 5. DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve d'un préavis de 3 mois, signifié par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation ne pourra pas être partielle et devra être motivée par la partie qui en est à l'initiative.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page. The initials 'FC' are visible on the left, and '23/26' is written near the bottom right corner.

ARTICLE 6. DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et en 1 exemplaire au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne.

Fait à Issy les Moulineaux, le 31 janvier 2000

En 10 exemplaires

Madame [REDACTED]
Président-Directeur Général

Madame V [REDACTED]
Directeur des Ressources Humaines

Monsieur [REDACTED]
Délégué syndical central CFDT

Monsieur [REDACTED]
Délégué syndical central CFTC

Monsieur [REDACTED]
Délégué syndical central CGC

Monsieur [REDACTED]
Délégué syndical central CGT

Monsieur [REDACTED]
Délégué syndical central CGT/FO

ANNEXE

LES MODES D'AMENAGEMENT ET DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SPECIFIQUES AU SECTEUR COMMERCIAL

ARTICLE 1. L'ACTIVITE TECHNIQUE

1.3. Organisation de l'activité dans les agglomérations

EXEMPLE D'ORGANISATION :

	L	M	M	J	V	S	D
1	7h00-15h30	7h00-15h30	7h00-15h30	7h00-15h30	7h00-15h30		
2	10h30- 19h00	10h30- 19h00	10h30- 19h00	10h30- 19h00	10h30- 19h00		

1.4. Organisation de l'activité dans les agglomérations

EXEMPLE D'ORGANISATION :

	L	M	M	J	V	S	D
1	7h00-16h30	7h00-16h30	7h00-16h30	7h00-16h30			
2	9h30-19h00	9h30-19h00	9h30-19h00	9h30-19h00			
3		7h00-16h30	7h00-16h30	7h00-16h30	7h00-16h30		
4		9h30-19h00	9h30-19h00	9h30-19h00	9h30-19h00		
5			7h00-16h30	7h00-16h30	7h00-16h30	7h00-16h30	
6			9h30-19h00	9h30-19h00	9h30-19h00	9h30-19h00	

1.5. Organisation de l'activité avec astreinte limitée au dimanche

EXEMPLE D'ORGANISATION :

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D

ARTICLE 2. L'ACTIVITE VENDING

2.2. Réduction hebdomadaire du temps de travail dans les agglomérations (Paris aujourd'hui)

- EXEMPLE D'ORGANISATION :

Semaine n°1							Semaine n°2						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
									*				

Semaine n°3							Semaine n°4						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D

Semaine n°5						
L	M	M	J	V	S	D
			*			

* Les jours de repos seront planifiés (par exemple le mercredi ou le jeudi) en fonction des routes et à la demande du salarié.

ACCORD SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL COCA-COLA ENTREPRISE TABLE DES MATIERES

PREAMBULE

CHAPITRE 1. LE CHAMP D'APPLICATION 2

CHAPITRE 2. LES PRINCIPES DE L'AMENAGEMENT ET DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL 2

ARTICLE 1.	LA DUREE EFFECTIVE DU TRAVAIL	2
ARTICLE 2.	LES PAUSES	3
ARTICLE 3.	LES HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	3
ARTICLE 4.	LES ASTREINTES	4
ARTICLE 5.	LE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL DANS UN CADRE ANNUALISE.....	4
ARTICLE 6.	LE DECOMPTE DU NOMBRE DE JOURS TRAVAILLES	5
ARTICLE 7.	LE MAINTIEN DU SALAIRE DE BASE	6
ARTICLE 8.	LA REMUNERATION DANS UN CADRE ANNUALISE.....	6

CHAPITRE 3. LES MODES D'AMENAGEMENT ET DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL INDIVIDUALISES 7

ARTICLE 1.	LES CONVENTIONS DE FORFAIT EN JOURS DE TRAVAIL	7
1.1.	Personnel concerné	7
1.2.	Forfait annuel	7
ARTICLE 2.	LA REDUCTION ANNUELLE SOUS FORME DE JOURS DE REPOS	8
2.1.	Personnel concerné	8
2.2.	Modalités	8
2.3.	Décompte du temps de travail effectif	8
ARTICLE 3.	LES HORAIRES VARIABLES ANNUALISES	9
3.1.	Champ d'application	9
3.2.	Personnel concerné	9
3.3.	Modalités	9
3.4.	Modalités à définir dans chaque site	10

CHAPITRE 4. LES MODES D'AMENAGEMENT ET DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SPECIFIQUES AU SECTEUR COMMERCIAL 10

ARTICLE 1.	L'ACTIVITE TECHNIQUE	10
1.1.	Modalités de la réduction annualisée du temps de travail.....	11
1.2.	Organisation de l'activité hors agglomérations.....	11
1.3.	Organisation de l'activité dans les agglomérations.....	11
1.4.	Organisation de l'activité dans les très grandes agglomérations (Paris aujourd'hui)	12
1.5.	Organisation de l'activité avec astreinte limitée au dimanche	12
1.6.	Régime particulier des astreintes du dimanche.....	12
ARTICLE 2.	L'ACTIVITE VENDING	13
2.1.	La réduction annualisée du temps de travail (jours RTT) hors Agglomération.....	13
2.2.	Réduction hebdomadaire du temps de travail dans les agglomérations (Paris aujourd'hui)	13
CHAPITRE 5.	LES MODES D'AMENAGEMENT ET DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL COLLECTIFS : L'INDUSTRIEL	14
ARTICLE 1.	LES HORAIRES COLLECTIFS	14
1.1.	Personnel concerné.....	14
1.2.	Décompte.....	14
1.3.	Compensation prise de poste.....	14
ARTICLE 2.	ORGANISATION CYCLEE.....	15
2.1.	Principe	15
2.2.	Temps de travail effectif.....	15
2.3.	Modalités.....	15
ARTICLE 3.	COMBINAISON DE L'ORGANISATION CYCLEE AVEC LA REDUCTION ANNUALISEE.....	16
3.1.	Principe.....	16
3.2.	Temps de travail effectif	16
3.3.	Modalités.....	16
CHAPITRE 6.	LES SALARIES A TEMPS PARTIEL	17
ARTICLE 1.	LES SALARIES EN PRP ET A TEMPS PARTIEL.....	17
ARTICLE 2.	LE TEMPS PARTIEL CHOISI.....	17
2.1.	Modalités de demande du salarié	17
2.2.	Modalités de réponse de l'employeur.....	18
ARTICLE 3.	LE TEMPS PARTIEL MODULE.....	18

3.1.	Principe	18
3.2.	Modalités	18
ARTICLE 4.	LES SALARIES EN EQUIPE DE SUPPLEANCE	18
CHAPITRE 7.	L'EMPLOI	19
ARTICLE 1.	LA CREATION D'EMPLOIS	19
ARTICLE 2.	LA LIMITATION DE L'EMPLOI TEMPORAIRE	19
ARTICLE 3.	LA LIMITATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES	19
ARTICLE 4.	L'EMBAUCHE DE JEUNES EN ALTERNANCE	19
ARTICLE 5.	LE BILAN DE L'EMPLOI	20
CHAPITRE 8 .	LE FINANCEMENT DE LA RTT	20
ARTICLE 1.	DES ORGANISATIONS PERFORMANTES	20
ARTICLE 2.	DES CONTREPARTIES COLLECTIVES	20
ARTICLE 3.	UNE EVOLUTION DES REMUNERATIONS MAITRISEE	20
ARTICLE 4.	UN ALLEGEMENT DES COTISATIONS SOCIALES	21
CHAPITRE 9.	LE CO-INVESTISSEMENT FORMATION	21
CHAPITRE 10.	LE COMPTE-EPARGNE TEMPS	21
CHAPITRE 11.	LE SUIVI DE L'ACCORD	22
ARTICLE 1.	LA COMMISSION DE SUIVI	22
1.1.	Principe	22
1.2.	Composition	22
1.3.	Fonctionnement	22
ARTICLE 2.	LA REUNION DE BILAN	22
CHAPITRE 12.	DISPOSITIONS DIVERSES	23
ARTICLE 1.	DATE ET DUREE D'APPLICATION	23
ARTICLE 2.	PORTEE DE L'ACCORD	23
ARTICLE 3.	REVISION DE L'ACCORD	23
ARTICLE 4.	ADHESION A L'ACCORD	23
ARTICLE 5.	DENONCIATION DE L'ACCORD	23
ARTICLE 6.	DEPOT DE L'ACCORD	24
ANNEXE :	Exemples d'organisation	25