

**ACCORD D'ENTREPRISE
D'AMÉNAGEMENT ET DE RÉDUCTION
DU TEMPS DE TRAVAIL**

ENTRE LES SOUSSIGNÉS

LA SOCIÉTÉ SOVIVO,

Société SOVIVO au capital de 100 000,00 francs, dont le siège social est
situé 131 avenue Ch. De Bergeron à BRUGUIERES (31 150),

Représentée par Monsieur LACOSTE, dûment habilité à l'effet du présent
accord en sa qualité de Gérant et domicilié en cette qualité audit siège,

ET

Mme GOMES DE SOUSA Claudine, salarié mandaté par l'organisation
syndicale représentative SNTA FO en application de l'article 19 IV de la loi
du 19 janvier 2000,

Il a été convenu et arrêté le présent accord d'entreprise de réduction et
d'aménagement du temps de travail conformément aux dispositions de la loi
n°2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de
travail et aux dispositions conventionnelles applicables et en particulier de
l'avenant n°52 du 29 octobre 1998, étendu.

CG

JPS

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont souhaité s'engager dans une dynamique de réduction du temps de travail avec un triple objectif :

- concilier l'intérêt de la société et de ses salariés,
- instaurer une nouvelle organisation du travail conciliant à la fois réduction effective de la durée du travail et préservation des impératifs d'activité de la société,
- instaurer ce nouveau statut collectif globalement plus favorable.

Le présent accord a pour objet de définir les conditions de mise en oeuvre d'une réduction collective de la durée du travail et les modalités d'un aménagement du temps de travail au sein de la société.

Le présent accord d'entreprise forme un tout indivisible, qui ne saurait être mis en oeuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

Il met en place un dispositif globalement plus favorable que ceux pouvant exister à ce jour au sein de la société.

Cette appréciation de la notion du caractère plus avantageux doit être opérée globalement et doit nécessairement intégrer cumulativement les effets positifs d'une réduction de la durée du travail et les effets positifs du maintien des salaires dans les conditions ci-après précisées.

CG

JPS

TITRE I - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 1.1 - Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés, cadres et non cadres, de tous les services de la société.

Des modalités d'application particulières sont prévues pour les cadres autonomes, les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel et les agents de maîtrise.

TITRE II - RÉDUCTION DE LA DURÉE DE TRAVAIL

Article 2.1 - Réduction du temps de travail effectif

A compter de la date de prise d'effet du présent accord, le temps de travail effectif hors pause sera réduit en moyenne à 35 heures par semaine pour l'ensemble des salariés à temps complet de la société.

Cette réduction du temps de travail est opérée dans les formes ci-après définies.

TITRE III - AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 3.1 - Dispositions communes à l'ensemble du personnel

3.1.1 - Répartition de l'horaire - Durée quotidienne

La durée quotidienne de travail peut être différente selon les jours de la semaine.

L'horaire de travail peut être réparti sur une période de 6 jours maximum qui s'étend du lundi au samedi. Exceptionnellement, et dans le respect des dispositions légales et conventionnelles applicables, les salariés pourront être amenés à travailler le dimanche.

L'amplitude de chaque journée de travail est au maximum de treize heures. Ainsi, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien entre deux journées de travail d'au moins onze heures consécutives.

CG

JPS

La durée quotidienne de travail effectif est fixée à 4 heures minimum (sauf pour les salariés à temps partiel) et à 9 heures 30 minutes maximum, pouvant être portée à 10 heures une journée par semaine.

En cas de répartition du temps de travail sur quatre jours ou moins, la durée journalière maximale est de 12 heures de travail effectif.

La durée maximale hebdomadaire de travail effectif ne peut dépasser 48 heures et 44 heures en moyenne sur douze semaines consécutives.

Pour l'application du présent accord, la semaine civile commence le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Les heures de début et de fin de service des salariés peuvent être décalées.

Le travail peut être organisé sur la base d'équipes successives ou chevauchantes.

Les pauses ne constituent pas du temps de travail effectif dans la mesure où pendant ces périodes, chaque salarié n'est pas à la disposition de l'employeur, ne doit pas se conformer à ses directives et peut vaquer librement à des occupations personnelles.

Cependant, les temps de pause inférieurs ou égaux à 20 minutes sont rémunérés, dans la limite d'un maximum quotidien de 20 minutes, sur la base du taux horaire applicable à chaque salarié concerné, le paiement intervenant avec le salaire du mois considéré.

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage sur le lieu de travail n'est pas du temps de travail effectif et n'est pas inclus dans les horaires de travail des salariés concernés.

En contrepartie, les parties au présent accord conviennent que la Direction accepte, dans la limite de 50 %, de payer les heures supplémentaires éventuellement réalisées en fin de période de référence au lieu de compenser celles-ci en totalité par l'attribution d'un repos compensateur.

3.1.2 - Modalités d'organisation du temps de travail

La société peut recourir aux modes d'aménagement et de réduction du temps de travail tels que ci-dessous exposés.

La réduction du temps de travail peut prendre des formes différentes selon les services.

Les modes d'aménagement du temps de travail applicables à chaque service peuvent évoluer dans le temps en fonction des nécessités de service.

Cependant, de telles modifications n'interviendront que dans le strict respect des dispositions du présent accord et qu'après information préalable du Comité d'Entreprise.

3.1.2.1 - Réduction hebdomadaire du temps de travail

La réduction du temps de travail peut être opérée par un abaissement hebdomadaire de la durée de travail à 35 heures de travail effectif.

La répartition de cet horaire hebdomadaire interviendra dans le respect des règles posées par l'article 3.1.1 du présent accord et sera portée à la connaissance des salariés concernés par le biais d'un affichage.

En cas de modification de l'horaire initial de travail, la Direction informera les salariés concernés par le biais d'un affichage au moins sept jours ouvrés avant la date de leur entrée en vigueur.

3.1.2.2 - Réduction de la durée du travail dans la cadre d'une modulation du temps de travail

Pour faire face aux fluctuations d'activité que connaissent les services de la société et optimiser par là même leur fonctionnement, les parties s'accordent pour la mise en place d'une modulation du temps de travail telle que prévue par l'article L.212-8 du Code du travail.

a) Principe de la modulation

L'horaire de travail fait l'objet sur la période de référence d'une répartition hebdomadaire établie sur la base d'un horaire moyen de référence de 35 heures de travail effectif par semaine, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en-deçà de cet horaire de référence se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de référence telle que ci-après définie.

La période de référence de la modulation est de 12 mois et court du 1er janvier jusqu'au 31 décembre de chaque année.

Les parties conviennent d'instaurer une période de référence initiale allant du jour de l'entrée en vigueur du présent accord jusqu'au 31 décembre de l'année en cours.

Au cours de cette période de référence initiale, les dispositions du présent accord sont pleinement applicables, le nombre d'heures de travail effectif sur la période étant réduit au prorata de la durée de ladite période.

b) Durée annuelle

La durée annuelle, correspondant à l'horaire hebdomadaire moyen de référence fixé à 35 heures de travail effectif, est calculée déduction faite des jours de congés payés annuels, des jours de repos hebdomadaire et des jours fériés par application de la formule suivante ;

Nombre de jours travaillés sur la période de référence

$$365 - (\text{dimanches} + \text{congés payés} + \text{jours fériés et chômés}) =$$

$$365 - (52 + 30 + 9) = 274$$

Nombre de semaines travaillées sur la période de référence

$$274 / \text{Nombre de jours de travail sur la semaine} = 274 / 6 =$$

$$45,67$$

Durée annuelle de travail effectif

$$\text{Nombre de semaine travaillées} \times \text{Durée moyenne de référence}$$

$$45,67 \times 35 \text{ heures} = 1.598 \text{ heures}$$

c) Amplitude de la modulation

La limite supérieure hebdomadaire de travail effectif est fixée à 48 heures de travail effectif et à 44 heures sur 12 semaines consécutives.

La durée hebdomadaire de travail effectif est fixée au minimum à 21 heures, étant précisé que les salariés peuvent bénéficier de semaines entières de repos.

Les heures effectuées à l'intérieur de ces limites ne donnent lieu ni à majoration de salaire, ni à repos compensateur sous réserve des dispositions de l'article e) du présent accord.

d) Application de la modulation

Au terme de chaque période de paie, un décompte des temps de travail effectif réalisés par chaque salarié est effectué ainsi que le cumul des heures de travail accomplies depuis le début de la période de modulation.

Ces informations figurent sur un document spécifique et tenu à la disposition de chaque salarié sur lequel apparaît également le nombre d'heures restant à effectuer.

Un solde est effectué au terme de la période de modulation.

CG

JRS

e) Dépassement de la durée moyenne hebdomadaire

Au cas où, quels qu'en soient les motifs, la durée moyenne de travail effectif serait dépassée à l'issue de la période de référence, les heures excédentaires ont la nature d'heures supplémentaires et donnent lieu à un repos compensateur à raison de 50% et au paiement de majorations de salaire à raison de 50% dans les conditions fixées par la loi.

Les parties conviennent que les droits à repos compensateur acquis devront être impérativement pris par chaque salarié concerné dans les deux mois qui suivent la fin de la période de référence.

Les dates de ces repos seront fixées en fonction des impératifs de service en tenant compte, dans la mesure du possible, des desideratas du salarié.

f) Programmation de la modulation

La modulation est établie selon une programmation indicative préalable qui fait l'objet d'une consultation du Comité d'Entreprise.

La programmation indicative pour la période de référence allant du 1^{er} janvier au 31 décembre est annexée au présent accord d'entreprise.

Cette programmation peut être modifiée en cours de période de référence.

Dans ce cas, les salariés concernés seront prévenus en principe 7 jours ouvrés à l'avance, ce délai de prévenance pouvant être ramené à 4 jours calendaires en cas de surcroît exceptionnel d'activité ou d'absence imprévisible.

g) Recours au chômage partiel

L'organisation de la durée du travail dans le cadre de la modulation a pour objet de compenser les périodes de faible activité par des périodes de forte activité. Seules des circonstances exceptionnelles pourraient amener à recourir au chômage partiel. Tel sera le cas, notamment lorsque le volume des heures effectuées lors des périodes de faible activité ne pourra être compensé par les périodes de haute activité.

Article 3.2 - Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement

Article 3.2.1 - Dispositions applicables aux agents de maîtrise

Les agents de maîtrise bénéficient d'une réduction de leur temps de travail selon les modalités fixées par l'article 3.1.2 du présent accord.

CG

7

JPS

La conclusion d'une convention individuelle de forfait pourra être proposée à certains agents de maîtrise dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.

Article 3.2.2 - Dispositions spécifiques aux cadres autonomes

Les parties au présent accord confirment que compte tenu de l'activité et de l'organisation de la société, il existe une catégorie de salariés pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps. Il s'agit de certains cadres classés au coefficient 340 et suivants de la Convention Collective Nationale des Industries et Commerce de gros de Viandes.

Indépendamment de la latitude dont disposent ces cadres dans l'exercice de leurs fonctions, les parties rappellent que ce personnel bénéficie également d'une réduction effective du temps de travail suivant des modalités spécifiques prévues au présent accord.

La réduction de la durée du travail des cadres sus-visés est opérée par une réduction du nombre de jours travaillés par l'octroi de jours de repos supplémentaires annuels.

Pour ceux-ci, il est mis en place, dans le cadre de convention individuelle, un forfait annuel maximum de 217 jours travaillés, et ce sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables.

Le forfait jours travaillés prend en compte les jours de congés annuels légaux et conventionnels, les jours de repos hebdomadaires, les jours fériés ouvrés et les jours alloués au titre de la réduction du temps de travail.

Le nombre de jours de repos supplémentaire résultant de la réduction du temps de travail est déterminé en application du calcul suivant :

$365 - (\text{jours de repos hebdomadaires} + \text{jours ouvrés de congés payés} + \text{jours fériés ouvrés} + \text{jours de repos supplémentaires}) = 217 \text{ jours travaillés sur l'année}$

Les jours de repos supplémentaires sont pris au cours de l'année civile par demi-journée ou journée entière au choix du salarié. Est considérée comme demi-journée toute période se situant principalement soit avant 9 heures, soit après 9 heures.

Ces jours de repos ne peuvent être accolés aux congés payés sauf exception. Ils sont pris par chaque salarié à sa convenance en fonction des impératifs de service. Ils font l'objet d'un bordereau d'absence transmis au service du personnel.

CG

JP

Les cadres concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel.

Au terme de chaque mois, les cadres concernés devront remettre à la Direction un relevé du nombre de journées ou de demi-journées travaillées au cours du mois.

Tout dépassement du forfait de jours travaillés sur l'année conduira à la mise en oeuvre d'une récupération dans les conditions légales en vigueur.

Article 3.3 - Dispositions spécifiques aux salariés à temps partiel

Dans le cadre du présent accord, il sera proposé à chaque salarié à temps partiel travaillant à raison de 33,5 heures de travail effectif par semaine de voir son contrat de travail transformé en contrat à temps complet.

En cas d'accord des parties, un avenant au contrat de travail sera établi et les dispositions fixées par l'article 3.1.2 du présent accord seront applicables.

De plus chaque salariés à temps partiel maintient en principe son temps de travail contractuel.

Dans ce cas, en dehors de toute disposition légale ou conventionnelle, la société accepte de maintenir au profit des salariés à temps partiel leur rémunération augmentée au prorata du maintien de salaire accordé aux salariés à temps complet dans les conditions définies ci-après.

Les salariés à temps partiel verront leur horaire de travail réparti suivant des modalités identiques à celles mises en place pour les salariés à temps complet, sous réserve des dispositions contractuelles qui énoncent la répartition de la durée du travail sur les jours de la semaine ou les semaines du mois. Ils bénéficieront d'une priorité de passage à temps complet et vice-versa, s'ils le souhaitent.

Article 3.4 - Contrôle de la durée du travail

3.4.1 Pour les salariés non cadres relevant d'un horaire individuel, il est procédé à un décompte quotidien et à un récapitulatif hebdomadaire, mensuel et annuel du travail effectif de chaque salarié.

3.4.2 Pour les cadres autonomes, il est procédé à un décompte individuel des journées ou demi-journées travaillées au cours de la période de référence.

3.4.3 Pour les salariés non cadres employés suivant un horaire collectif de travail, ledit horaire accompagné de la composition nominative de l'équipe auquel il s'applique fait l'objet d'un affichage.

CG

JPS

Article 3.5 - Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires éventuellement accomplies seront rémunérées ou compensées conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les quatre premières heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire moyen de référence de 35 heures donneront lieu à une bonification sous forme d'un repos équivalent ou au versement d'une majoration de salaire équivalente.

Les parties conviennent que le paiement des heures supplémentaires et des majorations de salaire peut être remplacé d'un commun accord par l'octroi d'un repos compensateur de remplacement dans les conditions fixées par l'article L.212-5-1 du Code du travail.

TITRE IV - REMUNERATION

Article 4.1 - Maintien de salaire

La réduction de la durée du travail est effectuée sans diminution du salaire de base perçu à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

De ce fait, compte tenu du versement d'une indemnité spécifique, le personnel à temps complet sera rémunéré sur la base de 39 heures par semaine, alors que le temps de travail effectif sera de 35 heures en moyenne par semaine, auquel s'ajoutera le temps de pause rémunéré au taux normal.

Le bulletin de salaire des salariés non cadres à temps complet se présentera notamment de la manière suivante à compter de l'entrée en vigueur du présent accord :

- 1ère ligne - Salaire de base = 151,67 heures de travail effectif x taux horaire du salarié
- 2ème ligne - Pause rémunérée = Durée des pauses prises dans la limite de 5% du travail effectif par jour x Taux horaire applicable au salarié
- 3^{ème} ligne - Indemnité spécifique, qui permettra de maintenir la rémunération perçue avant l'entrée en vigueur du présent accord.

Le total de ces trois sommes égalant le montant du salaire de base majoré des pauses rémunérées tel que perçu avant l'entrée en vigueur du présent accord.

Quant aux salariés à temps partiel ayant maintenu leur durée de travail, ils bénéficieront d'une indemnité égale à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient été à temps plein x par la durée présence contractuelle / 36,75.

En conséquence, et en toute hypothèse, les salariés à temps partiel percevront ainsi une « indemnité spécifique » équivalente à celle des salariés à temps complet au prorata de leur temps de travail.

Les salariés nouvellement embauchés, c'est-à-dire les salariés embauchés postérieurement à l'entrée en vigueur de la réduction de la durée collective de travail, bénéficient des mêmes conditions de rémunération que les salariés concernés par la réduction du temps de travail.

Les majorations et accessoires de salaires ne tiendront pas compte de l'indemnité spécifique.

Si le salarié est amené à faire des heures supplémentaires, notamment dans le cadre d'une convention de forfait, elles apparaîtront sur une ligne distincte du bulletin de salaire.

Article 4.2 - Lissage des rémunérations

Compte tenu des fluctuations du temps de travail inhérentes aux modalités d'aménagement du temps de travail retenues, la rémunération mensuelle des salariés concernés par le présent accord sera indépendante du nombre d'heures réellement travaillées au cours de chaque mois.

Ainsi, la rémunération mensuelle sera notamment lissée sur la base d'un horaire mensualisé de 151 heures 67 centièmes pour les salariés ayant un horaire moyen de référence de 35 heures par semaine.

Article 4.3 - Absences

Toute absence, qui ne donne pas lieu au maintien du salaire en vertu de dispositions conventionnelles, donne lieu à une retenue sur salaire proportionnelle au nombre d'heures que le salarié aurait effectué s'il avait été présent.

Lorsque la nature de l'absence ouvre droit au maintien de tout ou partie du salaire de l'absent, le droit à indemnisation est calculé sur la base du salaire lissé ou mensualisé.

Article 4.4 - Rupture du contrat de travail - Régularisations

Lorsqu'un salarié du fait d'une embauche ou d'une rupture de contrat de travail n'a pas accompli la totalité de la période de référence, une régularisation est effectuée en fin de période de référence ou à la date de la rupture du contrat.

CG

JPS

S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est versé au salarié un complément de rémunération correspondant strictement à la différence entre la rémunération des heures effectivement travaillées sur la période de référence et la durée moyenne servant de base au calcul de la rémunération lissée.

Ce complément de rémunération est versé avec la paie du mois suivant la fin de la période de référence, ou lors de l'établissement du solde de tout compte.

Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une compensation est faite avec la dernière paie ou le premier mois suivant l'échéance de la période de référence entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent.

En cas de rupture du contrat de travail pour motif économique, aucune retenue de salaire n'est effectuée.

TITRE V - L'EMPLOI

Article 5.1 - Recrutements

La volonté exprimée dans le cadre du présent accord collectif d'entreprise est de permettre la création d'emploi.

En conséquence, dans un délai maximum d'un an après la réduction effective de la durée collective de travail, cinq recrutements seront effectués en équivalent temps plein.

TITRE VI - EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES - NON DISCRIMINATION

Article 6.1 - Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Afin de poursuivre la mise en oeuvre des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ce sujet fera l'objet d'un examen lors de la négociation annuelle obligatoire, ce qui pourra être l'occasion, si nécessaire, d'adopter les mesures permettant de faire cesser les situations de discrimination et d'établir le plan pour l'égalité professionnelle prévue par l'article L.123-4 du Code du travail.

Article 6.2 - Non discrimination

La société s'engage, tant lors de l'embauche que de l'exécution du contrat de travail, à ne réaliser aucune discrimination fondée notamment sur l'origine, le sexe, les mœurs, la situation de famille, l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualiste, les convictions religieuses ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, l'état de santé ou l'handicap.

TITRE VII - SUIVI DE L'ACCORD

Article 7.1 - Commission paritaire de suivi de l'accord

Une Commission paritaire de suivi de l'accord est créée dans le but de veiller à la mise en oeuvre des dispositions du présent accord et de résoudre les éventuelles difficultés d'application ou d'interprétation qui se poseraient.

La Commission paritaire est composée :

- du représentant de chaque organisation syndicale signataire,
- d'un représentant de la Direction.

La présidence de la Commission paritaire est assurée par le Président de la société ou par toute personne qu'il désigne à cet effet parmi les cadres de direction.

Afin de faire le bilan de l'application du présent accord, la Commission paritaire se réunit au moins une fois par an sur initiative de la Direction.

La première réunion a lieu six mois après l'entrée en vigueur du présent accord.

La Commission paritaire peut se réunir à tout moment sur saisine de l'un de ses membres si une question particulière le justifie et que la réunion annuelle n'a pas eu lieu dans le mois qui suit.

La saisine de la Commission paritaire est effectuée par lettre adressée à chacun de ses membres. Cette lettre indique l'ordre du jour de la réunion accompagné de la copie des documents éventuellement nécessaires.

Dans cette hypothèse, la Commission paritaire doit se réunir dans les 15 jours de la notification de la saisine du Président.

La Commission paritaire émet des avis à la majorité de ses membres qui sont consignés dans un procès verbal porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Pour rendre son avis, la Commission paritaire peut décider à l'unanimité de ses membres d'entendre toute partie.

Le temps passé aux réunions de la Commission paritaire est rémunéré comme temps de travail effectif.

TITRE VIII - CONSULTATION DU PERSONNEL

Article 8.1 - Consultation du personnel

Le présent accord de réduction du temps de travail sera soumis à l'approbation du personnel dans les 20 jours suivant sa signature.

Au moins 15 jours avant la date prévue pour le scrutin, les salariés seront informés de la date du lieu et des modalités de déroulement du scrutin

Les opérations se dérouleront au siège de la société.

Toutes facilités seront accordées au personnel pour leur permettre de voter. Le temps consacré par chaque électeur au vote n'entraînera aucune réduction de salaire.

Le texte de la question soumise au vote est la suivante : "Approuvez-vous l'accord collectif de réduction et d'aménagement du temps de travail signé le 30/03/01 ?"

Afin de permettre au personnel de se prononcer en toute connaissance de cause, l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail sera affiché 15 jours au moins avant la date du scrutin sur le tableau réservé aux communications de la Direction.

L'impression et la fourniture du matériel de vote (bulletins, enveloppes, urne etc...) incombent à la Direction

Les bulletins de vote comporteront outre la mention "Approbation de l'accord ARTT", la mention **OUI** ou **NON**.

CG

SPS

Participent au vote, les salariés satisfaisant aux conditions d'élection d'électorat fixées par les articles L. 433-4 et L. 423-7 du Code du travail, soit tous les salariés âgés de 16 ans accomplis travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise.

La liste du personnel participant au vote est établie par l'employeur et affichée 8 jours au moins avant la date du scrutin.

Le personnel absent le jour du vote et dont l'absence est connue de l'entreprise au jour de l'envoi du matériel de vote pourra voter par correspondance.

Il en sera de même du personnel dont les heures de travail, le jour de vote ne coïncideront pas avec celles d'ouverture du bureau de vote.

A cet effet, il sera adressé, 7 jours avant la date du vote, à chaque salarié concerné :

- les bulletins de vote **OUI** et **NON** ;
- une enveloppe destinée à recevoir le bulletin ;
- une grande enveloppe timbrée et adressée au Président du bureau de vote, destinée à recevoir l'enveloppe interne ;
- une note explicative sur le vote par correspondance.

L'enveloppe de transmission doit être retournée par la poste pour le jour du scrutin, elle doit obligatoirement porter la mention au dos, du nom de l'expéditeur accompagné de sa signature, l'enveloppe intérieure ne devant, sous peine de nullité de vote, porter aucun signe distinctif. Les enveloppes sont remises non décachetées au Président du bureau de vote à l'ouverture du scrutin.

Il est constitué un bureau de vote composé de deux électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune, présents et acceptant.

Ce bureau est effectivement constitué 48 heures au moins avant la date du scrutin.

La présidence appartient au plus âgé.

Le bureau de vote s'assure de la régularité et du secret du vote et proclame les résultats.

Un représentant de chaque organisation syndicale, membre du personnel, peut assister aux opérations électorales. Le temps passé par ces observateurs au déroulement des élections est rémunéré comme temps de travail effectif.

De même, la Direction peut désigner un représentant de son choix.

Ces personnes n'ont aucune voix délibérative, mais peuvent aider aux opérations de dépouillement.

Les bulletins de vote et enveloppes seront à la disposition des électeurs à proximité des isolements.

En matière de validité du bulletin, le droit commun sera appliqué. Seront notamment réputés nuls ou blancs :

- deux bulletins différents dans une même enveloppe ;
- les enveloppes vides ;
- les bulletins déchirés, signés tâchés ou portant des inscriptions ou des signes distinctifs.

TITRE IX - DISPOSITIONS FINALES

Article 9.1 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chacune des parties signataires aura la faculté de dénoncer, à tout moment le présent accord, selon les dispositions de l'article L.132-8 du Code du travail, à charge de respecter un délai de prévenance de six mois et d'envoyer une lettre recommandée avec accusé de réception à tous les autres signataires de l'accord.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions de l'article L.132-7 du Code du travail.

Article 9.2 - Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} avril 2001.

Article 9.3 - Publicité et dépôt de l'accord

Le présent accord a été préalablement soumis par le salarié mandaté, Mme GOMES DE SOUSA Claudine, à son organisation syndicale mandataire, la SNTA FO.

La mise en oeuvre de cet accord est subordonnée à son approbation à la majorité des suffrages exprimés par les salariés de la société consultés par le biais d'un référendum.

A défaut d'approbation à la majorité des suffrages exprimés avant le 20/04/2001, le présent accord deviendrait caduc. L'ensemble des dispositions seraient réputées non écrites et il serait fait application de l'horaire collectif en vigueur antérieurement à sa conclusion.

Le présent accord est déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Toulouse et en un exemplaire au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Toulouse.

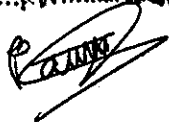
Un exemplaire sera remis à chacune des parties signataires et un autre sera laissé à la disposition de chaque salarié auprès du service du personnel.

Mention de cet accord collectif d'entreprises figurera sur le tableau d'affichage de la Direction.


Fait en 10 exemplaires,

Le *Buignies*... à *30/04/2001*

La Société SOVIVO
M. *JANIA* *Administrateur*



Le salarié mandaté
M. *GOMES* *DE SOUSA*



CG