

**AVENANT DU 18 FEVRIER 2016
A L'ACCORD SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU 1^{ER}
JUILLET 2000 ET A SON AVENANT DU 29 JUIN 2005**

Entre les soussignés :

D'une part,

La direction de la Société EASYDIS, représenté par M. Pascal PIOTROWSKI, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté,

Et

D'autre part,

Les organisations syndicales représentatives des salariés au niveau de la Société EASYDIS représentées par :

- Fédération des services CFDT, André MORENO
- CFE-CGC, M. Didier MARION
- CGT, Henri CHATENIE
- SNTA-FO, Casino, affilié à la FGTA-FO, Alida MELIZI
- UNSA, Gérald MARION

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT

PREAMBULE

Les parties ont souhaité encadrer les règles de bon fonctionnement du décompte en jour du temps de travail au vue de l'expérience acquise depuis la signature du précédent accord en 1999 puis 2000 et de son avenant en 2005 et tenir compte des révisions intervenues en 2015 au niveau de la convention collective de branche.

??
/

GM JM

1
AM

Par cet avenant, les parties réaffirment la place essentielle de l'encadrement dans le bon fonctionnement de l'entreprise. Elles indiquent leur attachement au décompte en jours du temps de travail des cadres, qui doit toutefois obéir à des règles claires et effectivement mises en œuvre. Elles soulignent enfin le nécessaire équilibre qui doit être recherché par l'ensemble des acteurs à la relation de travail entre la vie privée et l'activité professionnelle.

En conséquence :

Article 1

Les dispositions de l'avenant du 29 juin 2005 à l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 1^{er} juillet 2000 figurant sous le visa de l'article 1 : « 2 – Forfait basé sur un nombre de jours « Cadres » de niveau 7 et 8 » sont modifiées comme suit :

2 – Forfait basé sur un nombre de jours « Cadres » de niveau 7 et 8

a) Pour l'ensemble des cadres, hors directeurs d'entrepôts et les directeurs des Bureaux Régionaux de Transport

Compte tenu de l'autonomie et de la liberté des cadres dans l'organisation de leur travail et des moyens dont ils disposent pour remplir leur fonction, les partenaires sociaux ont expressément convenu de calculer leur temps de travail en jour. Le décompte en jour du temps de travail suppose néanmoins que soit examinée chaque année, lors de l'entretien annuel et en lien avec la fixation des objectifs, la charge de travail confiée au cadre. Si celle-ci n'apparaît pas compatible au regard du nombre de jours devant être travaillés dans l'année, elle doit être reconsidérée.

Ce nombre de jours travaillés pour une année complète est fixé à 215, selon l'exemple suivant :

Jours calendaires	365 j
Jours de repos légaux	52 j
Jours de repos conventionnels	47 j
Congés annuels	30 j
Jours fériés chômés	7 j
Total jours non travaillés	136 j

Soit jours travaillés 229 j

Equivalent Réduction du Temps de Travail 14 j

Jours de travail dans l'année : 215 j

P.P

GM DM

2

AM

En conséquence de ce calcul, le nombre de jours devant être travaillé dans l'année est fixé à 215 jours (*en ce non-compris la journée de solidarité dont le traitement a fait l'objet de l'accord conclu le 29 avril 2005 au niveau du Groupe Casino et qui s'ajoute à ce nombre*).

b) Pour les directeurs d'entrepôts et les directeurs des Bureaux Régionaux de Transport

Ces cadres bénéficient d'un décompte en jours de leur temps de travail. Toutefois, par exception à ce qui précède, compte tenu des caractéristiques de leur situation, de leur niveau de rémunération, de responsabilité et d'autonomie, ils ne bénéficient pas de jours « Equivalent Réduction du Temps de Travail ». Ils s'organiseront pour ne pas dépasser 222 jours par an (en ce inclus la journée de solidarité) et bénéficieront de 7 jours d'absence autorisée payée, par année complète.

c) Dispositions communes à l'ensemble des cadres, y compris les directeurs d'entrepôts et les directeurs des Bureaux Régionaux de Transport

- Décompte du forfait jours

Les jours de congés pour ancienneté, congés pour événements familiaux, etc, viennent en déduction du nombre total de jours travaillés par an.

Le temps de travail se décompte en journée et demi-journée. Pour être considérée comme comportant une demi-journée non travaillée, la journée doit ne pas comporter d'heure de nuit au sens des dispositions conventionnelles de branche.

En outre, en cas de travail le matin, celui-ci doit se terminer au plus tard à 13h00 ; de même, en cas de travail l'après-midi, celui-ci doit débuter au plus tôt à 13h00. Lorsque le repos est pris en demi-journées, la demi-journée de travail correspondante ne devra pas excéder 6 heures et les temps de repos quotidiens, qu'ils soient préalables ou consécutifs, devront être intégralement respectés. A défaut, il est décompté une journée entière de travail. Il est également rappelé que le travail d'une journée ou demi-journée suppose la réalisation d'un travail effectif continu sur l'essentiel de la journée ou demi-journée considérée.

PP
GM DM
3 AM

- Suivi de l'amplitude et de la charge de travail

Afin de garantir que l'amplitude et la charge de travail du cadre au forfait jour demeurent raisonnables, les parties sont convenues des dispositions ci-après :

- La charge de travail confiée au cadre en forfait jour doit demeurer compatible avec le nombre de jour travaillés et une amplitude horaire raisonnable au sein de chaque journée travaillée. Par « amplitude raisonnable » il convient de se référer aux durées maximales de travail exprimées en temps de travail effectif, à savoir 10 heures par jour, 48 heures maximum au cours d'une même semaine.
- Quel que soit le temps de travail effectif ou l'amplitude des cadres bénéficiant d'un décompte en jours de leur temps de travail, l'exigence d'un temps de repos minimum de 12 heures entre deux journées de travail doit être respectée. Cet impératif est pris en compte dans tous les modes de fonctionnement habituel d'organisation de l'activité.
- De plus, ces cadres bénéficient d'un repos hebdomadaire d'une durée d'une journée entière, en principe le dimanche (sauf dérogation), à laquelle s'ajoute(nt) une journée ou deux-demi-journées supplémentaires, en principe consécutive prise(s) chaque semaine ; dans le cas où l'activité ne permettrait pas la prise des demi-journées supplémentaires, ou ne la permettrait pas en totalité, le cadre devra néanmoins bénéficier de 36 heures consécutives de repos au cours de la semaine, et la ou les demi-journées manquante(s) devront être prises dans les douze semaines suivantes.
- Si le cadre le souhaite, il pourra bénéficier de son repos hebdomadaire à raison de deux journées entières pour au minimum vingt semaines dans l'année.

Aux fins de contrôle, les cadres au forfait jour doivent remplir et transmettre à leur hiérarchie, mensuellement un relevé de leurs journées et demi-journées travaillées et de repos. Ils doivent également confirmer, par ce relevé, qu'ils ont effectivement pu bénéficier d'un repos de 12 heures entre deux périodes d'activité. En cas de difficulté ponctuelle, un entretien peut avoir lieu entre le cadre et son supérieur hiérarchique, afin de déterminer les circonstances qui ont empêchées le respect de cette obligation d'un temps de repos minimal de 12 heures consécutives.

En cas de difficultés répétées, le cadre doit alerter son responsable hiérarchique et le responsable RH. Ceux-ci, avec le cadre concerné, doivent trouver une solution afin qu'un retour à un mode de fonctionnement normal puisse être mis en œuvre. Un bilan des actions décidées au cours de ces entretiens doit être réalisé passé un délai de 3 mois, afin de vérifier que les solutions mises en œuvre ont effectivement permis le respect des dispositions du présent accord.

P.O.
GN
AM⁴
DM

Par ailleurs, un récapitulatif annuel est remis au salarié, dans les trois mois suivant la fin de la période annuelle (du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante).

3) Dérogation à la durée annuelle de travail

Le cas échéant, sur la base du volontariat du cadre et à tout moment, les parties peuvent s'accorder sur un nombre supérieur de jours travaillés, dans la limite d'un plafond annuel indépassable de 229 jours. Dans ce cas, un avenant au contrat de travail doit être rédigé préalablement, et les jours travaillés au-delà du nombre de jours normalement travaillés sont majorés de 15%. Ils donnent lieu à rémunération au terme de la période annuelle couverte par l'avenant. La durée de validité de l'avenant est limitée à 1 an sans tacite reconduction. »

Article 2

Les dispositions de l'avenant du 29 juin 2005 à l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 1^{er} juillet 2000 figurant sous le visa de l'article 1 : « 7 – Forfait tout horaire » sont modifiées comme suit :

«

7 – Forfait tout horaire

Certains cadres, de par leur niveau de responsabilité et/ou leur autonomie, ne sont soumis à aucun régime horaire, quel qu'il soit. Seuls les cadres appartenant aux catégories suivantes se voient appliquer un forfait « tout horaire » :

- Cadres supérieurs hors grille
- Cadres de niveau 9 et 9+

Ces cadres bénéficient d'un niveau de rémunération qui intègre le degré de sujétion particulier inhérent à l'autonomie et aux responsabilités que caractérisent ces fonctions.

Toutefois, les cadres « tout horaire » doivent bénéficier de temps de repos entre deux périodes d'activité et veiller, en accord avec leur hiérarchie, à l'équilibre des temps d'activité professionnelle et de vie personnelle. Ils doivent signaler à leur hiérarchie toute difficulté à cet égard, et le thème de la charge de travail doit être abordé systématiquement lors des entretiens annuels.

»

Article 3

Le reste du texte est inchangé.

P.P
GM
5
AM
DM

Article 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé, en tout ou partie, à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis d'un (1) mois. Dans ce cas, les parties disposeront d'un délai de trois (3) mois pour conclure un avenant et/ou lui substituer le texte révisé.

Article 5

Dès notification du présent avenant à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la Société EASYDIS, ces dernières disposent selon les articles L.2232-12 et suivants du Code du Travail (ancien article L132-2-2), d'un délai de 8 jours pour exercer leur droit d'opposition. Cette opposition notifiée aux signataires devra être exprimée par écrit, motivée et préciser les points de désaccord.

Après la fin du présent délai, et en l'absence d'opposition valablement exprimée, le présent avenant donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, à savoir deux exemplaires à la DIRECCTE, dont une version sur support papier, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique, ainsi qu'un exemplaire au greffe du Conseil des Prud'hommes de St-Etienne.

Le présent accord sera applicable à compter du 1 er juin 2016.

Fait à Saint Etienne le 18/02/2016

P.P
ST
AM₆
DM

Pour les organisations syndicales représentatives
au niveau de la Société EASYDIS

Fédération des services CFDT,
M. André MORENO

CFE-CGC, M. Didier MARION



CGT, M. Henri CHATENIE

SNTA-FO, Casino, affilié à la FGTA-FO,
Alida MELIZI



UNSA, M. Gérald MARION



Pour la Direction :

Pascal PIOTROWSKI
Directeur des Ressources Humaines

