

CORA

**ACCORD D' ENTREPRISE
SUR LA REDUCTION
ET L' AMENAGEMENT
DE LA DUREE DU
TRAVAIL**

PREAMBULE

Le présent accord est signé dans le cadre de la loi du 13 Juin 1998 et de l'accord professionnel du 21 décembre 1998.

Ses finalités sont les suivantes:

- Définir les conditions d'application de la réduction de la durée du travail permettant au personnel d'optimiser temps de travail et temps libre ;
- Adapter l'organisation de l'entreprise pour lui permettre d'accroître la qualité des services offerts à la clientèle ;
- Favoriser le développement de l'emploi généré par la réduction de la durée du travail et permettre aux salariés à temps partiel qui le souhaitent de bénéficier d'une augmentation de leur horaire contractuel.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des établissements de la Société CORA sans exception

ARTICLE 2 – DUREE DU TRAVAIL

La durée hebdomadaire moyenne du travail des salariés à temps complet est fixée à 35 heures de travail effectif -tel que définie par l'article L 212-4 du code du travail et l'article 5 -Annexe 4- de la Convention Collective Nationale du Commerce à Prédominance Alimentaire-, soit une durée moyenne de présence pauses incluses- de 36 h 45' (ou 36,751100e).

Viennent en déduction de la durée moyenne de présence pour les salariés à temps complet et à temps partiel :

- les congés conventionnels : ancienneté (Art.30) . absences autorisées pour circonstances de famille (Art- 32), congés pour enfant malade (Art. 36-9°) ;
- les jours supplémentaires de congés payés pour fractionnement (Art. L 223-8 du code du travail) ;
- les jours fériés chômés excédant 7 jours/an en Alsace Moselle (Code local).

ARTICLE 3 – PAUSES

- Le temps de pause demeure fixé à 3 minutes par heure de présence : soit une heure de présence = 57 minutes de travail effectif et 3 minutes de pause.
- Les pauses sont pointées et rémunérées au taux normal et entrent en compte pour la détermination du salaire mensuel brut.
- Les modalités de prise des pauses doivent être clairement définies et déterminées au niveau de chaque établissement en concertation entre les responsables et les intéressés.
- A défaut d'entente sur ce point, tout travail continu de 4 heures et plus doit être coupé par une pause payée prise avant le début de la quatrième heure.
- Des salles de repos sont à la disposition des salariés pour leur permettre de prendre leur pause.
- Les salariés ont la possibilité de vaquer librement à leurs occupations personnelles dans les limites de la durée de la pause.

ARTICLE 4 - MODALITES DE LA REDUCTION DE LA

DUREE DU TRAVAIL - SALAIRES A TEMPS COMPLET

La réduction de la durée du travail s'effectuera en cumulant deux modalités distinctes :

UNE SEMAINE DE REPOS PAR AN

Il s'agit d'une semaine calendaire, complète, non fractionnable, soit six jours, du lundi au samedi inclus, attribuée au titre de l'année civile.

Cette semaine de repos n'est pas considérée comme une période de congés payés. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour le seul calcul des droits à congés payés.

Elle doit être programmée pour chaque année au plus tard le 1er avril, en même temps que les congés payés.

Elle ne peut être accolée aux congés payés.

La semaine de repos ne peut être remplacée par la rémunération correspondante versée prorata temporis qu'en cas de rupture du contrat de travail en cours d'année empêchant sa prise effective.

En cas d'embauche en cours d'année ou de contrat à durée déterminée, la semaine de repos est attribuée prorata temporis : un jour de repos pour deux mois de présence.

B) REDUCTION HEBDOMADAIRE DE LA DUREE DU TRAVAIL

Le solde de la réduction de la durée du travail s'applique sur la durée hebdomadaire qui se trouve ramenée à 37,50 h/1 00e (37 h 30 mn) de présence (pauses incluses)

ARTICLE 5 - REPARTITION DE L' HORAIRE HEBDOMADAIRE

SALARIES A TEMPS COMPLET

La répartition de l'horaire hebdomadaire des salariés à temps complet est fixée sur 5 jours.

Cette répartition ne peut comprendre au maximum que deux journées comportant une coupure de plus d'une heure au temps habituel du déjeuner (de préférence la veille et le lendemain du jour de repos du salarié).

Au choix du salarié la répartition pourra être envisagée sur 6 jours.

La mise en application des nouveaux horaires aura lieu dans un délai maximum de six mois après la signature du présent accord.

De façon à mettre en place une organisation durable, la possibilité de modifier le choix initial de 5 ou 6 jours ne sera offerte qu'une fois tous les deux ans, soit le 1.01.2002, le 1.01.2004, etc ...

ARTICLE 6 - ORGANISATION DU TRAVAIL SUR UNE BASE ANNUELLE - SALARIES A TEMPS COMPLET

Les hypermarchés sont confrontés à d'importantes variations de la fréquentation de la clientèle en cours d'année, différentes d'un magasin à l'autre : soldes, ventes à caractère saisonnier, rentrée scolaire, fêtes (Pâques, Fête des Mères, Noël, Jour de l'An), afflux touristique, congés payés...

De même les inventaires, les arrêtés des comptes entraînent des accroissements d'activité.

Pour faire face aux fluctuations de (a charge de travail en résultant l'organisation de la durée du travail peut faire l'objet d'une modulation sur l'année qui peut concerner l'ensemble de l'établissement ou bien tel ou tel secteur.

(1)Le calcul est le suivant: Nombre de jours travaillés par an = 229 (C.C.N. annexe IV, art. 6-2)

$$1600 \text{ h}/2291\text{-}5\text{J} = 7,142851\text{h}$$

$$7,1428571 \text{ h} \times 5 = 35,714285 \text{ h-}$$

$$35,714285 \times 1,05^* = 37,499999\text{h, arrondi à } 37,50/100^* \text{ (37 h 30')}$$

* 1,05 = 5% de pause

L'horaire moyen annuel résultant de la modulation ne peut excéder 36h/75e par semaine (pauses comprises), compte tenu de la semaine de repos.

Les heures effectuées au-delà de 36,75 H (pauses comprises) par semaine travaillée ne sont pas considérées comme heures supplémentaires (dans la limite maximum de modulation fixée ci-dessous à 40 h de présence).

SALARIES CONCERNES

- les salariés à temps complet sous contrat de travail à durée indéterminée,
- les salariés à temps complet sous contrat de travail à durée déterminée embauchés pour toute la durée de l'année, ou embauchés en remplacement d'un salarié absent, concerné par la modulation.

LIMITES DE LA MODULATION

- La durée maximum du travail hebdomadaire est fixée à 40 heures de présence (pauses comprises) pendant une durée maximale de 12 semaines (consécutives ou non).
- La durée minimum du travail hebdomadaire est fixée à 30 h25/100e de présence (pauses comprises) pendant une durée maximale de 6 semaines (consécutives ou non).

C) PROGRAMMATION INDICATIVE ET MISE EN OEUVRE DE LA MODULATION

La programmation indicative annuelle pour l'année civile est établie après consultation du comité d'établissement qui intervient un mois avant le début de la mise en oeuvre.

Cette programmation peut être révisée en tant que de besoin, sous réserve d'être communiquée au Comité d'Etablissement et au personnel, avec un délai de 15 jours.

La programmation indicative ainsi que les modifications éventuelles sont portées à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Le C.E. sera consulté annuellement sur le bilan de l'application de la modulation.

D) REMUNERATION

La modulation n'entraîne pas de variation de la rémunération mensuelle qui demeure versée sur la base lissée de 36,75 h de présence hebdomadaire (pauses comprises).

En cas d'absence rémunérée, quelle que soit la durée réelle de travail concernée, le temps de présence pris en compte est de 36,75h.

La rémunération du travail du dimanche et des jours fériés demeure inchangée (C.C.N. Art. 25 et 33).

En cas de recours au chômage partiel, l'horaire de référence pour l'indemnisation aurait pour référence le salaire sur la base de 36,75h.

E) COMPTE DE COMPENSATION

Un compte de compensation est établi pour chaque salarié, mentionnant le nombre d'heures accomplies mensuellement et le cumul depuis le début de la période de modulation. Ce cumul est joint au bulletin de salaire.

En cas d'absence entraînant le maintien de tout ou partie du salaire par l'entreprise, le maintien du salaire est calculé sur la base de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée pour le calcul des indemnités en cas de départ de l'entreprise.

A la fin de la période annuelle de modulation, si le compte de compensation fait apparaître que la durée du travail a excédé 36,75 h par semaine (pauses comprises), les heures excédentaires ouvrent droit, au choix du salarié, soit à rémunération, soit à repos compensateur de remplacement, avec les majorations légales prévues pour les heures supplémentaires.

A l'inverse, si la situation du compte de compensation fait apparaître que la durée moyenne du travail a été inférieure à 36 h 75 par semaine (pauses comprises), les heures manquantes - résultant d'absences du salarié autres que celles autorisées par les dispositions légales et conventionnelles ou justifiées par l'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident- font l'objet d'une récupération en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

7 - SALARIES A TEMPS PARTIEL

A) DUREE DU TRAVAIL

Les salariés ont le choix entre deux possibilités

a) Maintenir leur durée de travail dans le cadre hebdomadaire : dans ce cas le taux horaire du salaire sera revalorisé au prorata de la réduction de la durée du travail des salariés à temps complet.

b) Bénéficiaire de la réduction de la durée du travail, dans la même proportion que les salariés à temps complet : l'horaire contractuel de base est diminué au prorata de la réduction de la durée du travail des salariés à temps complet arrondi au 1/10 d'heure le plus proche- avec maintien du salaire.

B) MODULATION DES HORAIRES

1 – Bénéficiaires

- Les salariés concernés sont les salariés volontaires dont la durée de présence (pauses comprises) à la signature du présent accord est inférieure à 26h par semaine, et qui en feront la demande au plus tard un mois après la date d'application du présent accord.
- Les nouveaux embauchés postérieurement à la date d'application du présent accord.

2 – Principe

La durée hebdomadaire de présence (pauses comprises) peut varier au cours de l'année à condition que cette durée n'excède pas en moyenne annuelle 26h.

3 - Répartition de l'horaire

La répartition de l'horaire de travail ne peut comprendre au maximum que deux journées comportant une coupure de plus d'une heure, correspondant au temps habituel du déjeuner.

4 - Modalités de décompte de la durée du travail

La durée contractuelle mensuelle est fixée à 113 h 10/100' de présence pauses incluses- par mois, soit l'équivalent de 26h par semaine ; le décompte de la durée du travail est établi mensuellement sur cette base.

La durée minimale de travail par jour travaillé est fixée à trois heures.

5 - Limites de modulation de la durée du travail

Les limites de la modulation sont de + 4 h et - 4 h par semaine.

La limite minimum est donc fixée à 22 h 00 de présence/semaine, la limite maximum à 30 h 00 de présence/semaine.

La modulation ne fait pas obstacle à l'accomplissement à titre exceptionnel d'heures complémentaires dans la limite du tiers de l'horaire contractuel de base de 26h.

6 - Fixation des horaires

L'horaire hebdomadaire est notifié par écrit au salarié avec un délai de prévenance minimum de dix jours ; il peut être exceptionnellement modifié entre le délai de prévenance de dix jours et un délai minimum de sept jours avant le début de la semaine considérée.

7 – Rémunération

La rémunération sera lissée sur une moyenne de 113 h 10/100' de présence par mois.

Lorsque sur une année, la durée moyenne de présence réellement effectuée par un salarié a dépassé la durée mensuelle de 113 h 10/100e, la durée prévue dans le contrat est modifiée, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition de l'intéressé, en ajoutant à la durée antérieurement fixée la différence entre cet horaire et la durée moyenne réellement effectuée.

ARTICLE 8 - EMPLOYES REMUNERES FORFAITAIEMENT

Il s'agit de salariés à temps complet occupant des fonctions spécifiques qui nécessitent un recours régulier à des heures supplémentaires, notamment les vendeurs techniques.

Ils bénéficient d'une semaine de repos (Cf. article 4-a).

Leur rémunération forfaitaire est basée au maximum sur une durée de 38h50/100e de présence (+ 1 semaine de repos), soit 167 h 48/100e de présence/mois.

Compte tenu de la semaine de repos, leur durée hebdomadaire de présence est fixée au maximum à 39 h 25/100e(1).

Les heures incluses dans la rémunération forfaitaire excédant la durée moyenne annuelle de 36 h 75 de présence par semaine donnent lieu aux majorations légales de salaire pour heures supplémentaires.

ARTICLE 9- DISPOSITIONS SPECIFIQUES

AU PERSONNEL D' ENCADREMENT

Les dispositions de l'Accord professionnel du Commerce à Prédominance Alimentaire du 21.12.1998 (Cf texte en annexe) s'appliquent intégralement à l'ensemble du personnel d'encadrement (Cadres et agents de maîtrise).

L'organisation du travail sur une base annuelle -article 6- ne concerne pas l'encadrement.

La semaine de repos (article 4-A) est incluse dans les jours de repos compensateurs forfaitaires, dont bénéficie l'encadrement.

Les jours travaillés font l'objet de récapitulatifs hebdomadaires et mensuels.

ARTICLE 10 – EMPLOI

La réduction de sa durée du travail générera des besoins de création d'emplois plus ou moins importants selon que le magasin se situe en période de stabilité, de croissance ou de récession.

Cette création d'emplois sera naturellement aussi influencée par la création de nouveaux services à la clientèle.

Chaque fois qu'un besoin d'augmentation de la durée du travail d'un secteur apparaîtra, et que cela sera compatible avec son fonctionnement, il sera proposé aux salariés à temps parties qui le souhaiteraient d'augmenter leur horaire, avant de procéder à de nouvelles embauches. Cette communication aura lieu par voie d'affichage et au Comice d'Etablissement.

(1) $381i50/100e \times 52,2 = 2\ 009,70h$

$2009,70/51,2 = 39\ h\ 25/100e$

Le recours à l'emploi temporaire -contrats à durée déterminée et intérimaire sera strictement limité aux cas prévus par la réglementation.

- remplacement de salariés absents (congés payés, incapacité de travail, congé parental d'éducation, congé individuel de formation, service national, etc ...),

- surcroît de travail occasionné par l'augmentation du volume d'activités (notamment rentrée scolaire, fêtes de fin d'année), tâches exceptionnelles ne faisant pas partie de l'activité normale et permanente de l'établissement.

A conditions économiques inchangées, l'objectif de création d'emplois retenu correspond à l'équivalent temps plein de 200 salariés pour l'année 2000.

ARTICLE 11 – SALAIRES

A) SALAIRES A TEMPS COMPLET

Les salariés à temps complet bénéficient de la réduction de la durée du travail sans diminution de salaire.

B) SALAIRES A TEMPS PARTIEL

• Les salariés à temps partiel qui choisissent le maintien de leur durée de travail bénéficient de la revalorisation de leur taux horaire de salaire dans la même proportion que la réduction de la durée du travail des salariés à temps complet.

• Les salariés à temps partiel qui choisissent de réduire leur durée de travail dans la même proportion que les salariés à temps complet bénéficient du maintien de leur salaire.

ARTICLE 12 - CLAUSE DE SAUVEGARDE

Le présent accord est conclu sous réserve que la deuxième loi sur les 35 h qui devrait être promulguée prochainement n'amène pas de modifications substantielles aux dispositions ci-dessus.

Si ceci devait être le cas, les parties se réuniraient pour négocier la signature d'un avenant.

ARTICLE 13 - COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Les éventuelles questions relatives à l'application du présent accord seront soumises à une commission de suivi. Cette commission sera composée de deux représentants par organisation syndicale et trois représentants de la Direction. Elle se réunira semestriellement.

En tant que de besoin la Commission de suivi pourra proposer la signature d'avenants à l'Accord.

16 Décembre 1999

ARTICLE 14 – DATE D' APPLICATION DE L' ACCORD

Le présent accord entrera en application le 1er janvier 2000.

ARTICLE 15 - RECONDUCTION DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à l'issue de laquelle il se reconduira tacitement par période d'un an, sauf en cas de dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires au moins trois mois avant sa date de reconduction annuelle.

ARTICLE 16 - DEPOT

Le présent accord sera déposé par l'entreprise auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Paris, le 16 Décembre 1999

CORA S.A.

Denis BLOUET

Philippe BIZET

Gilles SCHNEIDER

* Christian CHAMPION

Stéphane de RANGO

Baudoin de GRAVE

Jean-Pierre DIAGUE

Guy HERTINGEA

C.F.D.T. :

C.F.T.C.
Jean OLHAUSEN

C.G.T.

F.O. :

Daniel DELALIN

16 Décembre 1999

ANNEXE A L' ACCORD D' ENTREPRISE CORA

DU 17 DÉCEMBRE 1999

SUR LA RÉDUCTION ET L' AMÉNAGEMENT

DE LA DUREE DU TRAVAIL

(Accord professionnel du Commerce à Prédominance Alimentaire du 21.12.1998)

ARTICLE 12 - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AU PERSONNEL D' ENCADREMENT

"Conformément aux dispositions de l'article III de la loi du 13.6.1998, les parties à l'accord conviennent des dispositions suivantes en matière de modalités d'organisation du temps de travail et de décompte de ce temps, spécifiques au personnel d'encadrement".

Sous réserve du respect du repos quotidien, ceci conduit à la mise en place

8.1. d'un forfait tous horaires (sans référence à un horaire) pour les salariés pour lesquels du fait de leurs responsabilités et/ou de leurs fonctions, il est difficile de déterminer et de contrôler de manière précise le temps de travail effectif et qui, de ce fait, jouissent d'une totale autonomie dans l'organisation de leur travail

- cadres relevant des niveaux VIII et IX de la classification des fonctions,

- autres cadres directeurs d'établissements, dotés d'une large délégation de pouvoirs et de responsabilités, notamment en matière sociale, qui seront identifiés par accord d'entreprise,

- autres membres de l'encadrement exerçant, d'une manière autonome, leur activité hors du contrôle de leur employeur.

Le niveau de la rémunération doit être établi en considération des fonctions occupées. Les accords d'entreprise ou le contrat de travail prévoit la ou les contreparties dont bénéficient les salariés concernés.

8.2. d'un forfait lié au nombre de jours travaillés soit 215 pour une année complète (cf décompte des jours de travail effectué au point 6.2. Le chiffre 215 tient compte de la réduction du temps de travail effectif) pour le personnel bénéficiant d'une véritable autonomie et de responsabilité dans l'organisation de son travail.

En effet, le décompte de la durée du travail dans un cadre hebdomadaire n'apparaît pas dans la plupart des cas le plus pertinent pour cette catégorie de salariés. C'est pourquoi, les parties signataires conviennent de s'orienter vers un décompte annuel d'un nombre de jours maximum travaillés tenant ainsi compte de la réduction de la durée du travail prévue par la loi au 1^{er} janvier 2000.

16 Décembre 1999

Le système vise des situations de travail dans lesquelles, pour des raisons objectives liées à la nature des tâches ou en raison des conditions particulières d'exercice de la mission du salarié, il n'est pas possible de définir un horaire précis et donc de le contrôler. Il n'entraînera pas, de ce fait, d'application des règles relatives aux heures supplémentaires.

Lorsqu'il existe un motif conduisant à ce que (par exemple, embauche ou départ en cours d'année, maladie ou accident hors maintien du salaire...), le nombre de jours travaillés dans l'année soit inférieur à 215, la rémunération forfaitaire, convenue dans le contrat de travail, est réduite à due concurrence.

Le bulletin de paie des salariés concernés doit faire apparaître le nombre de jours de travail accomplis dans le mois.

8.3 d'un forfait lié à un horaire mensuel pour le personnel d'encadrement assujetti à un horaire précis.

Chaque entreprise mettra en oeuvre pour le personnel qui ne dispose pas d'une latitude suffisante dans l'organisation de son horaire, d'un dispositif du type de ceux envisagés à l'article 4 ci-dessus propre à vérifier les horaires effectués.

L'inclusion du paiement des heures supplémentaires dans la rémunération forfaitaire ne se présume pas ; elle doit résulter d'un accord d'entreprise, de la volonté non équivoque des parties, d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenue.

En cas de modification du nombre d'heures de travail pour lequel le forfait a été convenue, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

Les conditions particulières d'horaires prévues dans ce cadre sont compensées par l'attribution de trois jours de repos forfaitaires par trimestre. Ils sont accordés à l'ensemble du personnel dont l'horaire forfaitaire contractuel reste fixé au-delà de 41 h par semaine. Ils se substituent en tout ou partie à tout autre repos compensateur.

Ces jours de repos forfaitaires n'ont pas pour objet d'allonger la durée totale des congés payés ; de ce fait, ils ne pourront être accolés à ces congés payés.

Ils devront être effectivement pris à la convenance du salarié bénéficiaire sous réserve qu'il observe un délai de prévenance raisonnable permettant d'organiser le travail en son absence. Ils ne seront rémunérés qu'en cas de rupture de contrat de travail au cours d'un trimestre et qu'il n'auront pu être pris de ce fait".