

Société SERCA

ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL Pour les VENDEURS

Entre:

D'une part, la Direction de la Société SERCA représentée par :

G. LIEVORE, Directeur Général

et

D'autre part, les organisations syndicales représentatives représentées par:

Pour la C.F.D.T. : P. LEMAIRE

Pour la C.F.E.-C.G.C. : P. PLATRET

Pour la C.G.T. : M. CORTELL

Pour le S.N.T.A.-F.O. : G. AUBRY.

Société SERCA

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION	3
ARTICLE 2 : DUREE DU TRAVAIL	4
• 2.1 Définition du Temps de Travail Effectif	4
Principes des pauses.	4
La durée des pauses.	5
• 2.2 Décompte du temps de travail effectif	5
ARTICLE 3 : AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	6
ARTICLE 4 : SURCROITS D'ACTIVITE	7
ARTICLE 5 : DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL A TEMPS PARTIEL	7
Embauche du personnel à temps partiel	8
ARTICLE 6 : LA REMUNERATION	8
Garantie de rémunération	9
ARTICLE 7 : PLAN EMPLOI	9
ARTICLE 8 : DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET FORMATION	10
ARTICLE 9 : SUIVI DE L'ACCORD	11
• Saisine de la commission	11
• Composition de la commission	11
• Mission	11
• Organisation des réunions	12
• Modalités de prise en charge des frais de déplacement	12
ARTICLE 10 : DUREE	12
ARTICLE 11 : MODALITES DE REVISION	13
ARTICLE 12 : DATE D'APPLICATION	13
ARTICLE 13 : PUBLICITE	13
Annexe : Heures de travail sur l'année.	16

PREAMBULE

Le présent Accord est le résultat de longues discussions, où les partenaires ont apporté chacun leur pierre.

Cet Accord tient compte de la démarche socio-économique initiée dans l'Entreprise depuis 3 ans : sans politique sociale il ne peut y avoir de résultat économique, et sans résultat économique il ne peut se faire de politique sociale.

Cet Accord prend en considération l'évolution extrêmement rapide de la Société liée à nos métiers et aux produits vendus dans notre secteur d'activité, tant dans son évolution technologique qu'économique.

La filière Bazar à Service évolue dans un marché extrêmement concurrentiel.

Le développement des technologies liées au multimédia, les directives européennes induisent que notre Société doit s'adapter en permanence et chercher des solutions d'organisation différentes afin de suivre ou d'anticiper l'évolution des demandes de nos clients.

Cet Accord est aussi en cohérence avec les différents Accords de réduction-organisation du travail signés dans les différentes Sociétés du Groupe.

La Société SERCA, tout en affichant ses différences est fière d'appartenir au Groupe Casino et de contribuer au développement de celui-ci.

Enfin, les partenaires au présent Accord rappellent solennellement que celui-ci a été le résultat de la recherche d'un équilibre entre:

- l'amélioration de la condition de vie et de travail des salariés présents dans l'Entreprise,
- la satisfaction plus poussée des clients qui nous font confiance,
- et le maintien d'un équilibre économique sans lequel l'Entreprise ne peut perdurer.

C'est ainsi que, tout en s'inscrivant dans une démarche de recrutement extérieur, les salariés présents dans l'Entreprise ont été privilégiés dans toutes les phases de l'Accord.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Les parties signataires au présent Accord ont à l'unanimité marqué leur volonté de maintenir le principe de solidarité afin que l'Accord concerné s'applique effectivement à l'ensemble des Vendeurs et rappelle en tant que de besoin, l'égalité professionnelle des hommes et des femmes de l'Entreprise.

Compte tenu de la répartition géographique des vendeurs, détachés dans un magasin appartenant au Groupe ou sous enseigne et sous la responsabilité d'un Animateur Régional de la Force de Vente SERCA, éloigné géographiquement; l'organisation au quotidien doit être gérée en concertation avec l'encadrement du magasin. Compte tenu également des spécificités des métiers de vente, du système de rémunération, les parties signataires reconnaissent que des dispositions spécifiques s'appliquent aux salariés temps partiel, aux salariés sous contrat à durée déterminée et aux salariés d'Entreprises de travail temporaire.

Société SERCA

Les parties signataires du présent Accord reconnaissent qu'au regard des intérêts de l'ensemble des salariés, celui-ci met en place un dispositif globalement plus favorable que ceux pouvant exister à ce jour au sein de l'Entreprise et dans ce cadre, s'impose et s'applique à tous.

L'Accord s'applique de plein droit aux contrats de travail individuels en ce qu'il fixe la détermination des horaires collectifs et qu'il n'emporte par déclaration solennelle aucune modification aux contrats de travail individuels.

Cet Accord se substitue à toutes les dispositions correspondantes de l'Accord d'Entreprise, des notes de services ou des usages relatifs à l'organisation et à la durée du temps de travail, notamment le sous titre B paragraphe 1 du titre I de l'Accord d'Entreprise.

ARTICLE 2 : DUREE DU TRAVAIL

Afin de tenir compte de la volonté de tous, il est convenu :

- De s'inscrire dans une démarche dynamique d'Aménagement et de Réduction significative du Temps de Travail,
- D'améliorer les conditions, les rythmes de travail et de vie des salariés

Ainsi donc :

La Société décide de réduire sur la base de 34 heures 30 minutes le temps de travail effectif hebdomadaire des salariés de l'Entreprise. Cette réduction s'inscrit, selon les catégories d'emplois et les services dans le cadre d'une organisation mensuelle, hebdomadaire ou annuelle.

Ces différentes modalités de réduction s'appliquent, quel que soit leur régime antérieur, à tous ceux dont le temps de présence est actuellement égal ou supérieur à 35 heures.

Le seuil de déclenchement de la majoration pour le paiement ou la bonification des heures supplémentaires, sera fixé à 35 heures de temps de travail effectif hebdomadaire.

• 2.1 Définition du Temps de Travail Effectif

Il sera fait application des dispositions de l'article L 214-4 du Code du travail sur la définition du temps de travail effectif.

Principes des pauses.

Les parties signataires au présent Accord réaffirment solennellement le droit à la pause pour tous les salariés de l'Entreprise.

Les pauses, ayant pour but de permettre aux salariés de se reposer doivent être bien dissociées du temps de travail effectif. De ce fait, la prise du temps de pause est nécessaire et, dans ce cadre, les parties signataires soucieuses de faire respecter cet esprit, ont convenu des principes suivants :

- les modalités de prise des pauses doivent être clairement définies et déterminées

Société SERCA

au niveau de chaque Établissement où le vendeur exerce sa prestation, et ce en concertation avec les Responsables du magasin et le Responsable Régional de la Force de Vente.

- lorsque le moment de la pause n'est pas déterminé par le Responsable, le salarié fixe le moment de celle-ci au regard de ses souhaits et des impératifs de bon fonctionnement de son secteur d'activité.
- les salariés ne doivent pas être contraints pendant la pause d'intervenir sur leur poste de travail. Ils utilisent à leur convenance le temps de pause pendant lequel ils n'exercent pas leur travail, et peuvent vaquer à des occupations personnelles.
- des salles de repos devant être à disposition des salariés pour leur permettre de prendre leur pause ; le vendeur utilise les salles de repos mises à sa disposition par le magasin, en concertation avec les Responsables du Magasin.
- dans le mois suivant la signature de cet Accord, les différents Établissements doivent avoir déterminé la prise de pause en respectant les principes de bases suivants, notamment :
 - les pauses doivent être inscrites sur les horaires,
 - les pauses ne peuvent être cumulées pour partir plus tôt, arriver plus tard ou réduire le temps de présence hebdomadaire ou mensuel,
 - les pauses sont prises individuellement afin de laisser le maximum de service client sur la surface de vente.

Le respect et l'évolution de ces différents points feront l'objet d'un suivi au niveau des Comités d'Établissements ou des Comités Sociaux de chacun des Établissements.

Les temps de pauses n'étant pas du temps de travail effectif, ils entreront toutefois dans l'horaire de base constituant le minimum garanti.

La durée des pauses.

Compte tenu de la présence quasi exclusive des Vendeurs dans les magasins du Groupe et sous enseigne, afin de ne pas créer de distorsions et de particularismes entre les Vendeurs SERCA et le personnel de la Société Distribution Casino France, les partenaires ont convenu que le temps de présence et le temps de pause des Vendeurs seront identiques à ceux des salariés de la Société Distribution Casino France, et qu'ils suivront l'évolution de ceux-ci.

A compter de l'application de l'Accord, le temps de présence des Vendeurs sera de 36 heures 18 minutes, les temps de pause : 3 minutes par heure de présence. Pour les salariés à temps complet la durée du temps de travail effectif sera donc de 34 heures 30 minutes.

Bien entendu, les contrats à temps partiel bénéficient également de ces 3 minutes de pause par heure de présence.

• 2.2 Décompte du temps de travail effectif

Le décompte du temps de présence est nécessaire. Un système de suivi informatique sera progressivement mis en place dans les différents Établissements. En ce qui concerne le décompte du temps de travail des Vendeurs, il sera fait référence aux dispositifs mis en place dans les différents hypermarchés. Le badgeage est le moyen le plus efficace pour

permettre de décompter le temps réel de présence ; au fur et à mesure de l'équipement des magasins, il sera mis en place avec l'accord des établissements concernés, pour les vendeurs détachés dans ces établissements.

ARTICLE 3 : AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'organisation du travail qui peut être mise en œuvre dans différents Établissements doit être plus anticipée qu'aujourd'hui, afin de pouvoir répondre plus rapidement aux demandes des clients et de permettre aux salariés de s'exprimer sur leur organisation individuelle et l'organisation de leur équipe.

Le système de rémunération des vendeurs et la variabilité de cette rémunération liée à l'acte de vente, fait qu'il est nécessaire d'adapter la présence des vendeurs aux flux clients, tout en assurant une continuité du service.

A cet effet, l'optimisation des horaires en fonction des flux et une polyvalence à la fois plus organisée et plus professionnelle doit permettre de mieux répondre aux attentes de satisfaction des clients.

Les signataires précisent qu'une réflexion est menée, dans le cadre de la filière métier Bazar à Service, pour que l'organisation du travail réduise autant que possible le temps passé par les vendeurs hors de la surface de vente.

Les signataires constatant des différences importantes entre les sites, les régions et les équipes de travail ne peuvent pas au niveau central (national) imposer une organisation unique pour tous.

Cette organisation du temps de travail doit se faire au plus près des réalités, donc des Établissements.

Dans cet esprit, pour permettre à l'Entreprise, à l'Établissement ou à une équipe de travail, de faire face avec souplesse et sans surcoût aux fluctuations d'activités subies (que ces fluctuations soient d'origine saisonnière ou conjoncturelle), les signataires doivent délimiter des cadres d'organisation différente du temps de travail.

Les signataires rappellent que l'Entreprise travaille dans un environnement concurrentiel et que la prise en compte des besoins et des désirs des clients doit être sous-tendue à toute organisation.

Les signataires rappellent également que la plus grande disponibilité des services aux clients conduit à retenir des amplitudes d'horaires élargis des Établissements de Vente (sur la journée ou la semaine variable sur l'année) c'est à dire que l'amplitude des services aux clients dépasse le temps de présence des salariés à temps plein, les heures d'ouvertures s'adapteront à l'environnement concurrentiel.

Les plannings horaires prévus sont susceptibles d'aménagement en fonction de l'activité. L'employeur avise par voie d'affichage ou diffusion écrite les salariés des variations d'horaires décidées au moins 15 jours calendaires à l'avance.

En cas d'imprévu, de variation exceptionnelle, d'activités ou de contraintes particulières affectant de manière non prévisible le fonctionnement de l'Établissement dans lequel les Vendeurs exercent leur prestation, ce délai est ramené à 7 jours.

Le but de cet Accord étant de fixer les règles générales, les partenaires sociaux ont décidé de laisser le soin à chaque Établissement et à chaque site où la prestation est exercée, d'organiser et de gérer les modalités concrètes d'application. Ces modalités sont présentées aux Comités d'Établissements.

Société SERCA

Bien entendu, toute modification devant intervenir pour adapter les calendriers à la réalité conjoncturelle, sera également présentée aux Comités d'Etablissement. Conformément à l'Accord d'Entreprise, le travail éventuel des jours fériés et des dimanches fera l'objet d'une consultation des Comités d'Etablissements.

Les Responsables d'Animation Force de Vente restent l'autorité SERCA, relais entre les Magasins et les Comités d'Etablissement pour l'application de l'Accord et en particulier de l'article 3.

ARTICLE 4 : SURCROITS D'ACTIVITE

Les prestataires rappellent que le meilleur service aux clients pendant les périodes de très forte activité (Noël, Soldes, Rentrées des classes...) et donc le développement du Chiffre d'Affaire, passe par l'adaptation du nombre de Vendeurs à cet afflux de clientèle.

Cependant, les partenaires conviennent que tout ne peut se gérer par des embauches ou par des heures complémentaires pour les salariés à Temps Partiel.

Ainsi donc, les partenaires rappellent pour ces périodes, que la possibilité d'accomplir des heures supplémentaires existe. Ils décident de cette possibilité à 8 semaines au maximum sur l'année, dont 5 pourront être consécutives. L'horaire hebdomadaire de ces 8 semaines ne peut excéder 45 heures de présence. Ces heures sont évidemment pointées et payées selon le salaire de référence prévu par l'Accord d'Entreprise en vigueur. Bien entendu, le montant des gueltes réalisées ces jours là, restera acquis.

ARTICLE 5 : DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL A TEMPS PARTIEL

Sont considérés à temps partiel les salariés dont la durée du travail effectif est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les signataires au présent Accord, ont décidé d'apporter une attention particulière aux salariés de l'Entreprise bénéficiant de contrats à temps partiel et de répondre aux souhaits d'une grande partie de ces salariés. C'est ainsi qu'ils ont décidé de privilégier les temps partiels présents dans l'Entreprise par rapport à des nouveaux embauchés et que l'augmentation éventuelle de leur temps de travail satisfera aux obligations légales d'engagement d'embauche. Les salariés à temps partiel qui souhaiteront conserver leur régime horaire précédant pourront le faire.

Les signataires constatant un nombre important de régimes horaires dans les contrats à temps partiel, décident d'apporter une harmonisation et de proposer aux personnels titulaires d'un contrat à faible régime horaire, une normalisation d'heures à quelques types de contrats.

C'est ainsi que les signataires décident (sauf demande contraire expresse des salariés), qu'il sera proposé aux salariés à temps partiel dont le régime horaire est actuellement de 19,5 et 20 heures ou inférieur, sauf étudiant, de porter leur régime horaire de présence à 24 heures dès l'application de l'Accord et à 28 heures à l'anniversaire de l'Accord. En contrepartie de cette augmentation du temps de travail, il sera proposé à ces salariés un aménagement du temps de travail selon les modalités prévues à l'article 3 du présent Accord.

Société SERCA

En ce qui concerne les salariés Vendeurs à temps partiel 30 heures : les partenaires souhaitent que tous les contrats des Vendeurs AS 400 passent à temps complet, dès la mise en place de l'Accord, sauf demande expresse du salarié à conserver un contrat 30 heures.

Pour les vendeurs et vendeuses PEM à Temps Partiel 30 heures, toutes les demandes de passage à Temps Complet seront étudiées favorablement. Les partenaires décident que d'ores et déjà 60% de la population concernée pourra accéder à un régime horaire à Temps Complet. En contrepartie de cette majoration du régime horaire, il sera proposé à ces salariés de rentrer dans l'organisation différenciée du travail, en particulier celle qui est prévue par les articles 3 et 4 de cet Accord.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel sont prioritaires pour occuper ou reprendre un emploi à temps plein dès lors qu'un tel emploi de même caractéristique devient disponible dans l'Entreprise ou dans l'Établissement.

De même les demandes des salariés à temps complet souhaitant travailler à temps partiel seront examinées prioritairement par l'Entreprise dans les conditions prévues par la Loi.

En ce qui concerne les salariés en PRP ou en mi-temps thérapeutique, les règles légales s'appliqueront.

Les salariés à temps partiel dont le contrat sera revalorisé, seront intégrés dans les aménagements d'organisation différenciés prévus par les articles 3 ou 4 du présent Accord.

Les établissements s'engagent, sauf accord express du salarié à temps partiel, à ne pas déplacer celui-ci pour un temps de présence consécutif inférieur à 3 heures par jour.

Les signataires précisent que les éventuelles modifications de répartition de l'organisation des horaires des salariés à temps partiel suivront les règles des 15 jours et des 7 jours.

Pour tout ce qui n'est pas prévu spécifiquement pour les salariés à Temps Partiel, les mêmes règles que pour les salariés à temps complet s'appliquent, en proratant au régime horaire de présence.

Embauche du personnel à temps partiel

Les signataires rappellent que l'utilisation des régimes horaires à temps partiel doit être limitée à la bonne gestion d'une Entreprise de Service afin de pouvoir mettre à la disposition des clients plus de personnels à certains moments de la semaine. Il en est ainsi notamment de la Force de Vente.

A compter de la mise en œuvre de cet Accord, il ne sera plus proposé à l'embauche du personnel volontaire de contrats d'un régime horaire inférieur à 24 heures par semaine, sauf choix de l'intéressé par un régime horaire inférieur, notamment pour les étudiants (10 heures).

ARTICLE 6 : LA REMUNERATION

La rémunération des Vendeurs s'exprime par une prime de vente (incluant les GLD pour les vendeurs AS 400). Un minimum mensuel de rémunération est garanti par la Convention

Société SERCA

collective applicable.

La Direction s'engage, dans ce présent Accord pour les Vendeurs à Temps Complet présents dans l'Entreprise, à ne pas prorater ce minimum garanti proportionnellement à la baisse du temps de travail. Toutefois, ces minima mensuels se décomposeront d'un minimum garanti proraté au temps de présence, auquel il est ajouté une indemnité différentielle : le total des deux constituant le minimum garanti mensuel applicable. Il n'y a pas de modification du calcul actuel de la prime d'ancienneté.

Le minimum garanti proraté suivra l'évolution du minimum garanti tel qu'il est établi par la grille spécifique des Minis SERCA.

Les partenaires précisent que cette indemnité différentielle devra être intégrée dans le minimum garanti en 2 ans, 50% à la date du premier anniversaire de l'application de l'Accord et 50% au second anniversaire.

D'autre part, la Direction s'engage à faire évoluer les systèmes de rémunération après concertation avec les Organisations Syndicales, dans un maximum de deux ans après la date d'application.

Garantie de rémunération

Les partenaires; soucieux d'exprimer la volonté conjointe de la Direction et des vendeurs, réaffirment solennellement que l'objectif de la Réduction du Temps de Travail n'est pas de réduire la rémunération globale des vendeurs.

Ils décident de prévoir un système de garantie de rémunération pour la première année calendaire d'application pour les vendeurs qui ont réduit leur temps de travail. Ce système sera suivi par la Commission de suivi de l'Accord, trimestriellement, pendant un an et demi.

Le système prévoit de comparer la rémunération totale annuelle brute de la première année d'application avec l'année immédiatement antérieure. Si une baisse de rémunération annuelle brute est constatée, elle sera prise en compte si elle est exclusivement due à la réduction du temps de travail, toutes choses égales par ailleurs.

La garantie de rémunération sera étudiée et appréciée par la Commission de suivi de l'Accord en tenant compte des résultats obtenus dans le même contexte par les autres vendeurs du magasin concerné.

ARTICLE 7 : PLAN EMPLOI

L'Entreprise, soucieuse de préserver sa pérennité dans un environnement changeant et fluctuant et malgré l'extrême concurrence commerciale, souhaite tout de même s'inscrire dans une perspective d'évolution du nombre des emplois, tout en essayant d'abord de privilégier les emplois existants.

L'Entreprise privilégie les axes suivants :

1. Les signataires ont souhaité ne pas écarter les salariés à temps partiel qui le désirent de l'augmentation de leur temps de travail. Ils ont donc convenu de consacrer une part

Société SERCA

importante de la création d'emplois à la revalorisation du contrat de travail de ces salariés en fonction de leur choix personnel et selon les modalités indiquées à l'article 5. Cette revalorisation des contrats temps partiel représente 12 temps complets sur les Vendeurs.

2. La Direction s'engage à poursuivre sa politique en matière de recrutement des apprentis et des jeunes en contrat d'insertion en alternance et à faire porter des efforts particuliers sur le recrutement des handicapés, pour les emplois pouvant leur convenir.
3. La Direction propose, avant de procéder à des embauches extérieures, de procéder à toutes les formations qui permettraient un développement des carrières, et d'acquérir de nouvelles compétences dans le but d'exercer de nouveaux métiers tout en tenant compte des compétences et des qualifications déjà acquises par les individus.
4. La Direction rappelle qu'outre le fait d'avoir intégré les Vendeurs de Sociétés extérieures au Groupe, elle a multiplié ces deux dernières années le nombre de Vendeurs dans les différents Établissements. Elle affirme sa volonté de continuer à le faire pour développer le chiffre d'affaires et le Service Client, dans le respect du résultat économique des Géants et s'engage de plus à embaucher 20 Vendeurs.
5. Bien entendu, la Direction reste ouverte pour permettre aux salariés qui en ont les compétences d'accéder par promotion interne aux emplois de niveaux supérieurs, y compris dans le Groupe Casino.
6. Les parties signataires précisent que compte tenu des périodes de formation et d'adaptation aux nouveaux métiers et d'intégration dans l'Entreprise et pour faire face à la réduction du temps de travail, les embauches réalisées à compter de la signature de cet Accord et avant son application proprement dite seront prises en compte dans le nombre d'embauches précisé à l'administration et rentrent dans l'engagement de recrutement pris par la Société.

Les signataires considèrent que ce « plan emploi » aura des effets bénéfiques en ce qui concerne l'amélioration des conditions de travail des vendeurs et permettra selon l'esprit de la loi sur la réduction du temps de travail de développer la lutte contre le chômage.

L'engagement de revalorisation des contrats Temps Partiel et des embauches complémentaires s'effectueront sur un délai de deux ans à compter de la date indiquée au n°6 de cet article.

ARTICLE 8 : DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET FORMATION

Dans un contexte marqué par l'accélération des changements et par l'évolution constante des techniques et des savoir-faire, les métiers et les fonctions se transforment, exigeant un effort partagé entre l'Entreprise et ses salariés pour anticiper l'avenir.

Société SERCA

L'accélération de ces changements requiert une gestion dynamique des compétences individuelles qui exige pour les salariés d'être acteurs de leur devenir professionnel et de leur évolution de carrière. La formation constitue ainsi un axe prioritaire de progrès pour l'Entreprise et pour ses salariés.

La formation fait partie intégrante du temps de travail ; elle est un des moyens :

- de s'adapter aux nouveaux métiers,
- de développer la polycompétence,
- de développer le Service Client,
- d'adapter les intéressés à une organisation différente dans un temps de travail réduit.

Afin de suivre la situation de la formation des vendeurs, les partenaires veilleront à ce que chaque CE de la société soit informé trimestriellement des formations réalisées et des formations prévues pour les vendeurs.

Il est de plus rappelé que dans le fonctionnement d'une Entreprise tous les salariés sont force de proposition pour réduire les dysfonctionnements et apporter des améliorations à l'organisation du travail et aux conditions de travail.

ARTICLE 9 : SUIVI DE L'ACCORD

La mise en œuvre et la réussite concrète des différentes mesures figurant dans l'Accord nécessitent la mise en place d'une commission de suivi qui sera notamment chargée d'examiner toutes les conditions relatives à l'interprétation ou l'application du présent Accord.

- **Saisine de la commission**

Le salarié saisit par écrit son supérieur hiérarchique (Responsable d'Animation Force de Vente) ou un membre de la commission, au minimum 10 jours avant la date de celle-ci dans le cadre de l'article 6.

- **Composition de la commission**

Pour les salariés : 2 vendeurs dont un vendeur PEM, et le Délégué Syndical Central, par organisation syndicale représentative au sein de la société et ayant signé le présent Accord.

Pour l'employeur : un nombre de représentants qui ne peut être supérieur à celui des salariés.

- **Mission**

Cette commission sera chargée :

- De faire un bilan périodique de l'application de l'Accord,

Société SERCA

- De suivre l'évolution des contrats 30 heures des Vendeurs Petit Electroménager,
- De suivre l'évolution des rémunérations,
- De garantir l'application de l'Accord en particulier dans son article 6,
- D'examiner les remontées d'information des différents comités d'Etablissement en vue d'informer le CCE,
- De proposer le cas échéant des solutions aux difficultés pouvant survenir dans l'application de l'Accord.

• **Organisation des réunions**

Les membres de la commission de suivi se réuniront sur invitation de la Direction des Ressources Humaines tous les 3 mois jusqu'au 30 juin 2003 puis au moins une fois par an jusqu'en 2004. Cette invitation sera adressée à chaque membre de la commission 15 jours à l'avance.

La première réunion aura lieu le dernier mardi du 4^{ième} mois suivant l'application de l'Accord, puis le dernier mardi de chaque trimestre.

Bien entendu, afin de faciliter le bon déroulement des réunions, chaque Organisation Syndicale représentative devra communiquer à la Direction les différentes questions ou sujets qu'elle souhaite voir aborder, et cela, au moins 8 jours avant la date effective de la réunion.

Le temps passé à ces réunions sera considéré comme du temps de travail ; il ne s'imputera pas sur le crédit d'heures de délégation et n'entraînera aucune réduction de la rémunération.

• **Modalités de prise en charge des frais de déplacement**

Le remboursement des frais de déplacements des membres des délégations syndicales sera effectué par la Direction sur la base des règles en vigueur dans la Société.

ARTICLE 10 : DUREE

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée, il s'ajoute en le modifiant à l'Accord d'Entreprise SERCA du 7 mai 1998. Il conserve une existence et une autonomie propre, notamment pour les modalités de dénonciation.

Toutefois, il ne pourra en aucun cas faire l'objet d'une dénonciation partielle.

ARTICLE 11 : MODALITES DE REVISION

L'Accord pourra faire l'objet d'une demande en révision de la part des parties signataires à l'Accord conformément à l'article L132-7 du Code du travail.

Cette demande de révision pourra être formulée dans les cas visés à l'article L132-23 du Code du travail tels que :

- Les nouvelles dispositions législatives remettant en cause la durée légale du temps de travail.
- L'entrée en vigueur postérieure au présent Accord de convention ou Accords de branche.
- L'évolution de la législation européenne pouvant entre autre amener des contraintes nouvelles d'organisation ou de fonctionnement pour l'Entreprise.

Pendant la période de négociation les dispositions en cause resteront en vigueur jusqu'à la conclusion et le dépôt d'un avenant de substitution. A défaut d'accord entre la Direction et les Organisations Syndicales signataires du présent Accord, la ou les dispositions litigieuses resteront applicables. Toutefois les signataires s'efforceront de trouver une solution aux problèmes posés.

ARTICLE 12 : DATE D'APPLICATION

Les partenaires conscients des difficultés de mise en œuvre concrète de l'Accord, du temps nécessaire pour mettre en place des moyens de suivi du temps de travail conviennent de se donner un délai avant l'application du présent Accord.

En particulier, les partenaires décident que l'Accord s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2002.

Pendant ces périodes de transition, les dispositions législatives s'appliquent ; notamment en ce qui concerne la bonification des heures travaillées au-delà de 35 heures hebdomadaires de temps de travail effectif, et en particulier pour les salariés Vendeurs les jours de bonification seront rémunérés selon les règles du salaire de référence.

Les modalités incluses dans cet Accord permettent de bénéficier des nouvelles exonérations de charges sur salaires dès les dates d'application.

Compte tenu des conséquences financières et de la mise en œuvre des différents engagements pris, le présent Accord ne s'appliquera que s'il ouvre effectivement droit à ces allègements de cotisations de Sécurité Sociale.

ARTICLE 13 : PUBLICITE

Le présent Accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le Code du Travail.

Société SERCA

Il sera déposé :

- en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Loire,
- en un exemplaire auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Saint-Etienne.

Un exemplaire sera joint à la déclaration adressée à l'URSAAF en application des dispositions prévues par l'article 19XI de la Loi N° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Un exemplaire sera remis aux membres du Comité Central d'Entreprise, au secrétaire des Comités d'Etablissement ou des Comités Sociaux et aux Délégués Syndicaux.

Un exemplaire dûment signé de toutes les parties sera remis à chaque organisation syndicale représentative ayant signé le présent Accord ou ayant participé à la négociation.

Il sera diffusé et affiché dans l'Entreprise en vue d'être porté à la connaissance des salariés.

Société SERCA

Fait à :

Pour la Société SERCA :
G. LIEVORE, Directeur Général

Pour les Organisations Syndicales :

Pour la C.F.D.T
P. LEMAIRE.

Pour la C.F.E.-C.G.C
P. PLATRET

Pour la C.G.T.
M. CORTELL

Pour le S.N.T.A.-F.O.
G. AUBRY

Société SERCA

Annexe : Heures de travail sur l'année.

Vendeurs

Jours calendaires	365
Jours de repos légaux	52
Jours de repos conventionnels	47
Congés annuels	30
Jours fériés chômés	7
Total jours non travaillés	136
Soit jours travaillés	229
Nombre de semaines travaillées : 229/5	45,8
Nombre d'heures travaillées sur l'année	
45,8 * 34h30 minutes (soit 34,50)	1580,10
soit	1580h6'
nombre de présence payée	1662,54
45,8 * 36,18 minutes soit 36,30	1662h et 32 minutes