



UES NORAUTO
Accord d'entreprise sur la réduction et l'aménagement
du temps de travail, ses modalités d'application,
ses dispositions salariales et d'emploi

I - Préambule

NORAUTO, spécialiste de l'Équipement et de l'Entretien Automobile, occupe aujourd'hui la place de leader sur le marché français des Centres Auto.

Près de 5 000 Collaborateurs NORAUTO répondent aux besoins des automobilistes, dans plus de 160 Centres, dont une trentaine sont implantés hors de France (en Espagne, Italie, Belgique, Portugal, Argentine et Pologne).

Le présent accord organise notamment la réduction et l'aménagement du temps de travail pour l'Unité Economique et Sociale Norauto, à la suite de la loi du 13 Juin 1998 et de l'accord conclu dans le cadre de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile étendu en date du 17 Février 1999.

Cet accord vise à remplir les objectifs suivants :

I.1/ Au plan économique

- permettre à toutes les structures Norauto (magasins, entrepôt, services centraux) de développer une meilleure disponibilité aux clients et de renforcer leurs axes de différenciation commerciale.
- donner la possibilité à Norauto de contribuer à l'effort régional et national de réduction de l'exclusion et du chômage par la création d'emplois durables.
- optimiser les organisations et la répartition des charges de travail sur l'année tout en assurant à l'ensemble des collaborateurs les conditions d'un meilleur épanouissement professionnel.
- garantir la maîtrise des grands équilibres économiques de l'entreprise.

I.2/ Au plan social et humain

- prendre en compte tous les efforts qui ont eu et auront pour effet l'amélioration du professionnalisme de l'entreprise et des collaborateurs, ceci par la réduction du temps de travail, la formation, la création d'emplois, le maintien et l'évolution des salaires.
- développer le sens des responsabilités et de l'initiative au sein de chaque équipe.
- permettre la prise en compte des aspirations collectives, en particulier celles exprimées par les collaborateurs au moyen de l'enquête réalisée au second semestre 98 ou au travers des différents groupes de travail et réunions qui se sont tenus sur le sujet.

Au final, cet accord doit donner à Norauto les moyens d'installer durablement un leadership reconnu autant par ses clients que par ses collaborateurs.

I.3/ Portée de l'accord

A l'occasion de la négociation sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, souhaitant convenir de dispositions plus larges et globalement plus favorables que celles strictement issues de la loi et de l'accord professionnel, les parties sont convenues d'un certain nombre de dispositions, ni directement liées à l'accord ARTT, ni rendues indispensables au conventionnement de l'accord par l'Etat, mais qui contribueront à une meilleure organisation, à l'atteinte des objectifs ci-dessus énoncés et à une plus grande clarification des règles du jeu dans l'entreprise.

Pour les mêmes raisons, les parties disposent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et que, compte tenu des équilibres économiques sur lesquels elles reposent, les dispositions de cet accord ne pourront se cumuler avec d'autres dispositions de même nature pouvant aggraver les charges de l'entreprise et qui seraient adoptées ultérieurement au plan législatif ou réglementaire, ou dans le cadre d'un accord professionnel. Une analyse de ces éventuelles nouvelles dispositions permettra d'en décider soit l'application sans remise en cause de l'accord, soit l'application avec nécessaire réexamen des termes de l'accord.

Enfin, pour ce qui concerne les dispositions du présent accord ayant vocation à remplir les conditions pour bénéficier des incitations financières prévues par la Loi, Norauto se réserve la possibilité de ne pas mettre en oeuvre la clause résolutoire figurant au paragraphe 3.2 de l'article 18, titre 7 de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile.

En tout état de cause, les parties signataires conviennent de se revoir, dès que possible, si de telles hypothèses survenaient, pour faire le point sur les dispositions nouvelles qui seraient adoptées.

Par ailleurs, les parties signataires affirment leur engagement à tout mettre en œuvre pour favoriser la meilleure communication et compréhension de l'accord par l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise tant dans son principe que dans ses conséquences.

II - La Réduction du Temps de Travail

II.1 / Cadre juridique

Cet accord est conclu dans le cadre de la Loi du 13 Juin 1998.

II.2/ Champ d'application

Les dispositions du présent accord qui portent sur la durée, l'organisation et l'aménagement du temps de travail concernent l'ensemble des salariés de l'Unité Economique et Sociale (UES) de Norauto (cf. Annexe 1), ayant un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD), travaillant dans les centres actuels et futurs composant l'UES NORAUTO à l'exclusion des personnels expatriés ou détachés à l'étranger pendant la durée de leur mission.

II.3/ Réduction du temps de travail

II.3.1/ employés et agents de maîtrise non encadrants

Examen des pratiques actuelles

L'examen des pratiques actuelles des horaires amène à dresser le constat suivant :

- pour un horaire de base de 39 heures, 38 heures 30 minutes correspondent en moyenne et actuellement à des temps de travail effectif, 1heure 30 minutes correspondent à des temps de pause dont 30 minutes sont aujourd'hui payées, la présence s'organisant, de fait par les intéressés eux-mêmes, sur une base de 40 heures hebdomadaires.
- pour un horaire de base de 39 heures organisé en travail posté - 5h 13h - ou - 13h 21h - et de 7 heures postées le vendredi, 36h 30mn correspondent à du temps de travail effectif, 2h 30mn correspondent à du temps de pause payé.

Nouvelles références horaires

La réduction du temps de travail conduira à l'instauration des nouvelles références horaires suivantes :

- 34 heures 30 minutes correspondront à des temps de travail effectif, 1 heure trente correspondra à des temps de pause dont 30 minutes continueront à être payées, la présence s'organisant sur une base de 36 heures hebdomadaires.

La durée du travail des collaborateurs dont le temps de travail effectif se situe entre 34h30 et le seuil de définition du travail à temps partiel sera appréciée proportionnellement aux principes ci-dessus.

Il est convenu une répartition des 90 minutes de pause sur la semaine par périodes moyennes de 10 minutes par demi-journée (base 9 demi-journées travaillées par semaine).

- pour une organisation du travail en équipe postée (équipe du matin, équipe de l'après-midi) de 8 heures par jour, 32h 45mn correspondront à des temps de travail effectif, 2h 15mn correspondront à des temps de pause payés, pour un total de 35 heures de présence.

Caractéristiques des pauses

Les pauses ne correspondent pas à des temps de travail effectif, les collaborateurs cessant d'être à la disposition de l'employeur et pouvant vaquer à leurs occupations.

Ces temps de pause, qui ont pour vocation de mieux équilibrer les séquences de travail et ainsi de ménager des temps de repos, sont pris, bien que non dépointés ; ils ne peuvent être ni reportés, ni cumulés.

La prise des pauses est organisée par roulements entre les membres de l'équipe de travail, à l'initiative du responsable hiérarchique.

La durée des pauses est proportionnelle à la durée hebdomadaire contractuelle du travail pour les collaborateurs dont la durée effective du travail est inférieure à 34h 30mn, sous réserve des dispositions législatives ou conventionnelles applicables.

Pour les collaborateurs à temps partiel, on se reportera au paragraphe VII du présent accord.

II.3.2/ cadres et agents de maîtrise encadrants

Examen des pratiques actuelles

Quel que soit le volume d'heures définies au contrat (forfait ou non) et qu'elle qu'ait été la pratique effective des pauses, les parties affirment que le temps de travail effectif des cadres et agents de maîtrise encadrants n'est pas inférieur à 39 heures.

Nouvelles références

Pour ces catégories de collaborateurs, il est convenu d'appliquer une réduction du temps de travail par attribution de jours de repos conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998. Le temps de travail effectif de référence sera de 35 heures hebdomadaires.

III - Annualisation comme mode d'organisation collectif des horaires (hors forfait tous horaires)

III.1/ Objet de l'annualisation

Comme le précisent les textes établis au niveau de la branche professionnelle des Services de l'Automobile relatif à l'annualisation des horaires de travail, Norauto retient cette organisation du travail dans la perspective d'améliorer le service à la clientèle par une meilleure adaptation de la charge de travail aux variations saisonnières ou conjoncturelles de l'activité.

III.2/ Périmètre de l'annualisation

L'annualisation sera appliquée à l'ensemble des équipes (employés, maîtrises, et cadres - hors cadres forfait tous horaires -) de l'Unité Economique et Sociale, un volume annuel d'heures travaillées, un rythme et des périodes de variations d'horaires spécifiques pouvant être définis pour chaque équipe, ou si l'équipe au sens de l'horaire collectif qui s'applique se réduit à un très faible nombre de postes, à ce groupe de postes lui-même.

Les emplois sous contrat à durée déterminée pourront voir également leur horaire annualisé dans les conditions prévues aux paragraphes II-3 et VII.

Les contrats à durée déterminée embauchés afin de remplacer des salariés absents pourront se voir appliquer le rythme de travail qui leur était programmé. Ce programme de travail apparaîtra dans le Contrat de Travail.

Lorsque la durée du contrat sera inférieure à un an, une régularisation identique à celle appliquée aux sorties en cours d'année sera effectuée.

Les contrats d'apprentis et de jeunes formés en alternance pourront eux aussi voir leur contrat annualisé avec une variation de plus ou moins 5 heures autour des 35 heures hebdomadaires. Dans ce cas, Norauto et l'établissement de formation concerné rechercheront les adaptations d'emploi du temps permettant d'assurer la meilleure compatibilité entre les horaires annualisés et les obligations de formation pratique et théorique qui leur incombent. Toutefois, le nombre d'heures passées chaque année en entreprise et dans l'établissement de formation ne peut excéder le volume d'heures du groupe auquel les jeunes appartiennent.

III.3/ Formation Professionnelle

Les parties signataires veulent confirmer leur attachement à la formation professionnelle des salariés. En effet, celle-ci permet :

- Au personnel, de développer leurs connaissances personnelles et d'améliorer leur qualification et leur employabilité ;
- A l'entreprise, d'avoir les moyens de mieux répondre aux attentes des clients

Les parties conviennent de se revoir pour examiner et mettre en place des formules de co-investissement de formation.

IV - Modalités d'annualisation spécifiques applicables aux employés et agents de maîtrise non encadrants et non itinérants temps plein.

Ces modalités sont définies dans le cadre d'une modulation des horaires de type III.

IV.1/ Amplitude des variations en jours travaillés

La durée hebdomadaire de travail peut varier en fonction de semaines de forte ou de faible activité, autour de 34 heures 30 minutes de travail effectif (32h45mn pour un travail posté en équipe matin ou après-midi par périodes de travail de 8 heures journalières) en moyenne sur l'exercice, semaines qui seront organisées, par annualisation, de la manière suivante :

- préférentiellement sur 4 jours maximum et ce, pour un minimum de 25 semaines.
- de manière ponctuelle sur 6 jours, dans la limite de 5 semaines.
- et le reste des semaines travaillées sur 5 jours au maximum.

Cette organisation permettra de garantir aux collaborateurs la semaine de 4 jours maximum pour au moins la moitié de leur temps travaillé.

De même, afin de diminuer la fréquence des trajets domicile-travail, il est convenu de limiter à 2 par semaine les journées à faible durée de travail, c'est-à-dire les journées de 3h 30mn de présence.

En outre, sera garantie la possibilité de positionner au moins 4 jours de repos un samedi ou un lundi pour chaque annualisation (hors périodes rouges qui sont les périodes de forte activité).

IV.2/ Amplitude des variations en heures de présence

Le nombre d'heures de présence dans la journée ne pourra être inférieur à 3h 30mn, ni supérieur à 10 heures.

Aucune semaine, de plus de 4 jours, ne pourra excéder 44 heures de présence, et exceptionnellement 46 heures. Dans ce dernier cas, l'accord des salariés sera requis.

En tout état de cause, la durée moyenne hebdomadaire de présence, calculée sur une période de 8 semaines consécutives, ne pourra dépasser 44 heures.

La coupure du déjeuner ne pourra être supérieure à 2h 30mn.

Enfin conformément au cadre proposé par la branche professionnelle, aucun plancher hebdomadaire d'heures de travail n'est imposé, ceci afin de permettre de donner une ou plusieurs semaines complètes de repos.

IV.3/ Commencement de l'annualisation

L'annualisation sera établie sur la période légale de référence actuelle utilisée pour le décompte des congés payés, c'est-à-dire pour la période allant du 1^{er} Juin N au 31 Mai N+1.

L'annualisation sera obligatoirement pratiquée pendant 12 mois consécutifs renouvelables.

Toutefois, la volonté de Norauto étant de permettre l'application de cet accord le plus tôt possible, et en tous cas avant le 1^{er} janvier 2000, il est convenu d'engager une première annualisation au prorata des 8 mois couvrant la période du 1^{er} Octobre 99 au 31 Mai 2000, assurant une moyenne de 34h30 de temps de travail effectif.

Pour cette première annualisation atypique, la répartition des semaines travaillées se fera de la manière suivante : 16 semaines minimum de 4 jours maximum, 4 semaines de 6 jours, le solde des semaines travaillées sur 5 jours maximum.

IV.4/ Volume annuel d'heures

IV.4.1 Principe général

L'annualisation conduit à déterminer un volume d'heures de travail effectif, dit « volume annualisé », qui est égal à l'horaire hebdomadaire convenu multiplié par le nombre de semaines de travail effectif que comporte l'année. Le calcul se fait sur la base de la durée légale diminuée des jours de congés légaux et conventionnels. Par congés,

il faut entendre les jours de congés accordés de façon générale à l'ensemble des salariés quelle que soit leur catégorie professionnelle sur la base de l'horaire collectif de travail (ex : jours fériés, congés annuels).

Détermination et calcul :

Afin de rendre équitables les actuelles disparités de situation résultant des différences entre le nombre de dimanches et jours fériés travaillés par sites et catégories de collaborateurs, il est convenu de considérer une moyenne de 3 jours fériés (sur les 11 actuellement) travaillés en moyenne par annualisation et pour tout collaborateur, indépendamment du fait qu'à l'avenir le nombre de jours fériés et de dimanche travaillés soit différent. Ces moyennes étant fixées, le volume annuel commun d'heures à effectuer ne fera pas l'objet d'une nouvelle détermination en début de chaque annualisation.

Ainsi, la durée annuelle de travail sur 98/99 aurait pu être déterminée de la manière suivante :

365j - 52 dimanches - 8 jours fériés - 30 jours de congés = 275 jours

275j / 6j = 45,83 semaines travaillées

45,83 x 39h = 1787 heures 22 minutes.

La réduction de l'horaire collectif conduira donc à ce que les plannings, pour les collaborateurs dont l'horaire de référence antérieur était de 39 heures (au sens de l'examen des pratiques actuelles du paragraphe II-3-1), soient établis sur une base de 45,83 x 36h = **1650 heures**, pour un temps de travail effectif de 45,83 x 34h 30mn = 1581 heures 15 minutes arrondies à **1581 heures**.

Ces références annuelles sont définies pour les périodes d'annualisation à venir.

Il est convenu que le nombre de dimanches et jours fériés éventuellement travaillés correspond à celui rendu possible par la Convention Collective.

Ces volumes d'heures de présence et d'heures de travail effectif, tels que définis ci-dessus, s'entendent pour les collaborateurs bénéficiant de l'intégralité des droits à congés payés.

Dans tout autre cas, les volumes d'heures correspondants seront calculés sur la base des jours de congés acquis ; ainsi un collaborateur, intégrant l'entreprise le 1^{er} juin de l'année, aura une présence organisée sur 52 semaines (25 semaines de 4 jours, 5 semaines de 6 jours, 22 semaines de 5 jours) pour 1830 heures de présence et 1754 heures de travail effectif.

Les volumes d'heures de la première tranche d'annualisation effectuée du 1^{er} Octobre 1999 au 31 Mai 2000 seront déterminés au prorata d'une année entière. Au démarrage de cette première période d'annualisation, il sera tenu compte pour chaque salarié du solde des congés payés acquis non pris.

Les modalités de paiement des dimanches et jours fériés pratiquées deviennent celles actuellement définies par la convention collective nationale des services de l'automobile.

IV.4.2/ Spécificité Alsace - Lorraine

Dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application de la loi civile française du 1^{er} juin 1924, il est convenu que les volumes annuels d'heures de présence et d'heures de travail effectif à considérer seront respectivement les suivants : 1636 heures et 1567 heures.

IV.4.3/ Spécificités applicables aux personnes travaillant en équipes postées 8 heures par jour

Les volumes d'heures applicables par annualisation complète seront les suivants : 1604 heures de présence payées pour 1501 heures de travail effectif.

IV.5/ Programmation des horaires

Sur la base des objectifs définis pour l'Exercice, chaque centre ou service pourra déterminer une programmation annuelle du **nombre de jours travaillés par semaine**, au titre de chacune des équipes, précisant ainsi le positionnement indicatif des semaines de 4, 5 et 6 jours. Cette programmation sera communiquée 15 jours minimum avant le début de la nouvelle annualisation.

Conformément à l'alinéa 6.5 de l'article 16 de la convention collective relatif à l'annualisation des horaires de travail, une programmation prévisionnelle du **nombre d'heures de présence par semaine** sera communiquée pour chaque trimestre de l'annualisation au plus tard les 15 Août, 15 Novembre, 15 Février et 15 Mai.

Un délai de prévenance minimum de 15 jours sera respecté pour la communication des horaires de travail.

Lorsque les horaires à pratiquer seront différents de ceux inscrits dans le programme indicatif, du fait d'éléments non prévisibles, les collaborateurs en seront informés avec un délai de prévenance de 3 jours ouvrés.

En deçà de ce délai et comme par le passé, les sollicitations pour remplacement de collaborateurs en arrêt maladie ou les demandes de renfort permettant de faire face aux coups de froid, neige... se feront sur la base du volontariat.

IV.6/ Programmation des congés et jours de repos hebdomadaires

L'annualisation impose à l'entreprise la meilleure anticipation possible de sa charge d'activité ; elle requiert également de la part de chacun une prévision aussi fiable que possible de son programme de congés.

Aussi, chaque collaborateur devra faire connaître ses souhaits de congés au plus tard le 15 Juillet pour la période allant du 1^{er} Octobre à fin Février et au plus tard le 15 Janvier pour la période allant du 1^{er} Mars au 30 Septembre.

Le cas échéant et comme par le passé, des arbitrages seront effectués au sein des centres ou services, afin de garantir la continuité de l'activité et un traitement équitable entre collaborateurs.

Chaque collaborateur pourra bénéficier de 3 semaines ou 18 jours consécutifs de congés entre le 15 Mai et le 15 Octobre.

Les responsables s'efforceront de maintenir fixe le jour de repos attribué sur les semaines de 5 jours et au moins l'un des 2 jours de repos attribués sur les semaines de 4 jours. Une rotation du jour de repos hebdomadaire pourra néanmoins être instaurée sur les différents jours ouvrables de la semaine entre collaborateurs de chaque centre ou service, si cela s'avère nécessaire.

De son côté, Norauto s'engage à ne pas modifier (sauf avec l'accord du collaborateur) dans un délai inférieur au trimestre les semaines entières non travaillées qui auront été annoncées aux collaborateurs.

IV.7/ Entrée ou sortie des effectifs

Lorsque le collaborateur n'aura pas accompli la totalité de la période de variation des horaires du fait de son entrée ou de sa sortie des effectifs en cours de période annualisée, sa rémunération sera régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies à la fin de la période d'annualisation qu'il aura accomplie partiellement et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

Toutefois, en cas de licenciement pour motif économique, le salarié conservera le supplément de rémunération éventuellement constaté par rapport à son salaire lissé.

IV.8/ Comptage des heures

Norauto tiendra pour chaque collaborateur une fiche mensuelle de comptage des heures faisant apparaître distinctement les différentes absences et les différentes catégories d'heures.

Un double de ce document sera annexé au bulletin de salaire.

IV.8.1/ Bilan annuel

cas du collaborateur n'ayant eu aucune absence indemnisée autre qu'au titre des congés payés, des jours fériés :

- a) si, exceptionnellement, le nombre total d'heures de travail est supérieur au volume annualisé prédéterminé, chaque heure excédentaire sera majorée de 25%, à défaut d'accord entre employeur et collaborateur remplaçant ce paiement d'heures par un repos compensateur équivalent. Ce repos devra être pris dans un délai de 6 mois suivant la fin de l'annualisation, sans entraîner de diminution de la rémunération ; les dates et modalités de ce repos seront fixées d'un commun accord. Dans tous les cas, le nombre total d'heures excédentaires ne pourra être supérieur à 35 heures.
- b) si le nombre total d'heures de travail est inférieur au volume annualisé prédéterminé, du fait de l'employeur, la rémunération des heures manquantes reste acquise au salarié ;

cas du collaborateur ayant eu une ou plusieurs absences indemnisées autres qu'au titre des congés payés et, des jours fériés :

- c) si la somme des heures de travail et d'absence rémunérée est supérieure au volume annualisé prédéterminé, la différence doit être payée au collaborateur sur la base du quotient du salaire mensuel lissé en vigueur à la date de la régularisation par l'horaire mensuel moyen correspondant. Si le nombre total d'heures de travail effectif est à lui seul supérieur au volume annualisé prédéterminé, il est procédé en premier lieu comme indiqué en a), puis à la régularisation ci-dessus.
- d) si la somme des heures de travail et d'absence rémunérées est inférieure au volume annualisé prédéterminé, du fait de l'employeur, il est fait application du b) ci-dessus.

cas du collaborateur ayant eu une ou plusieurs absences non rémunérées :

- e) si des retenues sur salaire ont été pratiquées en cours d'année en cas d'absence non rémunérée, et s'il s'avère que le nombre total d'heures de travail effectif est supérieur au nombre d'heures payées, la différence doit être payée à l'intéressé sur la base du quotient du salaire mensuel lissé en vigueur à la date de la régularisation par l'horaire mensuel moyen correspondant.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail, sauf démission ou licenciement pour faute grave ou lourde, les heures effectuées en deçà de 35 heures et non récupérées restent acquises ; les heures accomplies au-delà de 35 heures ouvrent droit à une indemnité correspondant aux droits acquis.

IV.8.2/ décompte des heures en cas d'absences pour maladie ou accident en cours d'annualisation

En cas d'absence pour maladie, accident de travail ou trajet, sont décomptées de l'enveloppe annuelle des heures de travail à effectuer, les heures de travail telles qu'elles étaient programmées sur le trimestre en cours. Au-delà de la période programmée, le décompte se fera sur la base de 7 heures par jour d'absence.

Dans l'hypothèse où l'on observerait une dégradation de l'absentéisme, les parties conviennent de se revoir pour définir de nouvelles modalités de décompte ; à défaut d'accord, ce décompte s'effectuerait sur la base de la moyenne des heures restant à effectuer avant la fin de la période d'annualisation.

IV.9/ Rémunération

La rémunération versée mensuellement est indépendante de l'horaire réellement accompli au cours du mois : elle est lissée mensuellement afin de garantir aux collaborateurs un revenu régulier.

Les absences rémunérées de toute nature seront payées sur la base du salaire mensuel lissé. La valeur d'une journée complète d'absence est égale au quotient de l'horaire hebdomadaire moyen par le nombre de jours normalement travaillés dans la semaine : ainsi, une journée d'absence égale 7 heures pour un horaire moyen de 35 heures réparties sur 5 jours.

Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absences constatées par rapport au nombre mensuel d'heures correspondant au salaire lissé.

IV.10/ Salaires de base

L'annualisation n'entraîne aucune modification du salaire antérieur.

IV.11/ Primes de congés payés

Les modalités d'attribution des primes de congés payés qui avaient précisément pour vocation d'inciter à une forme d'annualisation des temps travaillés, font l'objet du réexamen suivant :

La répartition des périodes rouges, orange et vertes se fera désormais en semaines et non plus en mois, sur la base de 13 semaines rouges, 13 semaines orange et le solde en période verte.

Plusieurs répartitions de semaines rouges, orange et vertes seront proposées aux niveaux centre, entrepôt et service. Chaque responsable de centre ou service et de l'entrepôt sélectionnera la répartition la plus adaptée à ses variations d'activité et en informera les collaborateurs avant que ceux-ci n'émettent leurs souhaits de départs en vacances.

Les jours de réduction du temps de travail ne peuvent donner droit au versement de primes de congés payés. Leur montant ne fait, en revanche, l'objet d'aucune modification.

IV.12/ Manque d'activité

En cas de manque d'activité, le recours au chômage partiel ne pourra être décidé qu'après avoir envisagé toutes les possibilités pouvant permettre de l'éviter. En tout état de cause, Norauto ne pourra solliciter l'indemnisation des salariés concernés au titre du chômage partiel que dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- lorsque l'horaire pouvant être effectivement assuré au cours d'une semaine donnée est inférieur d'au moins 4 heures à l'horaire initialement prévu ;
- ou lorsqu'il apparaît, qu'elle qu'ait pu être l'ampleur des insuffisances d'activité en cours d'année, que les heures perdues ne pourront être suffisamment compensées d'ici à la fin de la période d'annualisation pour atteindre le volume initialement prévu.

V - Modalités d'annualisation spécifiques applicables aux agents de maîtrise encadrants ou itinérants et cadres (hors cadres en forfait tous horaires)

V.1/ Annualisation

A la date d'entrée en application de cet accord, le temps de travail de ces catégories de collaborateurs sera annualisé sur la base de 35 heures de travail effectif. L'annualisation n'entraîne aucune modification du salaire de base antérieur.

V.2/ Modalités de la réduction du temps de travail

L'horaire hebdomadaire sera ramené à 38 heures, les collaborateurs bénéficiant alors, pour une année complète de travail, de 18 jours ouvrés de repos spécifique rémunéré par an quelle que soit la répartition hebdomadaire des heures de travail.

6 jours ou 12 demi-journées seront programmés à l'initiative du responsable, 12 jours ou 24 demi-journées seront réparties dans les conditions souhaitées par le collaborateur.

Les collaborateurs communiqueront un mois à l'avance leurs demandes de repos ; ces journées seront exceptionnellement positionnées dans les périodes rouges ou orange évoquées au paragraphe *IV.11*. En tout état de cause, ces journées de repos ne pourront être positionnées plus que proportionnellement à la durée de ces périodes (sauf accord de la hiérarchie).

La période annuelle de référence pour la gestion de ces repos sera la période du 1^{er} Juin au 31 Mai utilisée pour les congés payés.

L'utilisation des notions de jours de travail ou de repos, au sens des dispositions du présent accord, appelle les précisions suivantes :

- une demi-journée travaillée s'identifie à partir d'une durée minimale de 3h30mn de travail effectif.
- une journée travaillée s'identifie à partir d'une durée minimale de travail de 7 heures de travail effectif.
- une demi-journée de repos ne se termine pas normalement au-delà de 14h pour la matinée et ne s'entame pas normalement avant 12h pour l'après-midi.

V.3/ Modalités particulières pour les personnels itinérants

Les cadres et agents de maîtrise itinérants (c'est-à-dire passant annuellement au moins 2/3 de leur temps à plus de 100 kilomètres de leur lieu habituel de travail ou amenés à dormir au moins 3 nuits par semaine à l'hôtel) bénéficieront de 3 jours supplémentaires de repos par période d'annualisation complète.

V.4/ En cas de départ de la Société

Lorsqu'un collaborateur quittera Norauto au cours de la période de référence sans avoir pris tout ou partie de son repos spécifique, une indemnité compensatrice lui sera versée.

Si le repos, pris par anticipation, excède les droits acquis, le salarié en conserve le bénéfice sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde.

V.5/ Chômage partiel

En cas de sous-activité, le recours au chômage partiel ne sera possible qu'après épuisement des jours de repos effectivement dus, aux dates choisies par l'employeur en cas de désaccord avec le salarié.

V.6/ Affectation au compte épargne-temps

Une partie des droits aux repos acquis par le salarié pourra être placée sur son compte épargne-temps, dans les conditions indiquées par l'annexe correspondante de la convention collective et décret correspondant de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

VI - Cadres sans référence horaire

VI.1/ Définition

La nature des fonctions et le niveau de responsabilités de certains cadres impliquent une large indépendance dans l'organisation de leur temps de travail, excluant tout horaire précis ou déterminé. Au sein de Norauto, les postes qui seront concernés (moins de 35 postes au 31 Mars 1999) par ce régime horaire sont :

- Directeur Général, Membres du Comité de Direction France, Membres du Comité Groupe et autres Cadres Position III et IV
- Directeurs de Zones.

Pour ces postes, il sera fait application de l'article 4.05 Titre III de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile.

VI.2/ Jours de Repos

Les salariés concernés par ce forfait bénéficieront d'une réduction de leur temps de travail sous forme de jours de repos supplémentaires fixés à 15 jours ou 30 demi-journées par période d'annualisation.

VII - Prise en compte des aspirations d'un certain nombre de salariés à temps partiel et modalités spécifiques de la réduction du temps de travail appliquée aux collaborateurs à temps partiel.

VII.1/ Aspiration d'un certain nombre de salariés à temps partiel à bénéficier d'un volume d'heures contractuelles plus important.

Considérant cette aspiration à bénéficier d'un horaire à temps plein à chaque fois que possible et souhaité, aspiration relayée par les partenaires sociaux, considérant que dans certains cas, l'augmentation de l'horaire contractuel dont il s'agira ci-après correspond pour une part significative à la prise en compte d'heures complémentaires ou d'heures faites par avenants par l'intéressé au cours de l'année précédente, les parties signataires souhaitent proposer, le plus souvent qu'il sera possible, aux personnes à temps partiel le même emploi pour un horaire contractuel augmenté d'un minimum de 5 heures hebdomadaires.

Chaque responsable de centre ou service et de l'entrepôt étudiera spécialement les postes à temps partiel qui présenteraient cette opportunité et fera les propositions individuelles en conséquence. Un bilan de ces modifications sera présenté aux comités d'établissements, au plus tard lors de leur réunion du mois d'Octobre.

La part représentée par ces augmentations d'horaires ne pourra excéder 20% du volume de création d'heures compensatrices à la réduction du temps de travail auquel l'entreprise est assujettie.

Une information sera faite à l'ensemble des salariés à temps partiel sur les modalités du présent point *VII.1*.

VII.2/ Employés et Agents de Maîtrise non encadrants et non itinérants

La définition du travail à temps partiel prévue à l'article L 212-4-3 du code du travail n'est pas modifiée.

Par application de son principe, le plafond du temps partiel fixé à 32 heures pour un horaire de référence de 39 heures, sera ramené à 28 heures pour un horaire de référence de 35 heures (calculé proportionnellement à 34h30mn de travail effectif).

Les collaborateurs à temps partiel sont bénéficiaires d'une réduction proportionnelle à celle des temps pleins de leur horaire contractuel ainsi que d'un maintien de leur salaire de base actuel.

VII.3/ Agents de Maîtrise encadrants ou itinérants et Cadres

Leur horaire contractuel sera réduit proportionnellement à celui des temps pleins. Ces collaborateurs bénéficieront de 18 jours de repos au prorata de leur temps partiel.

VII.4/ Dispositions communes à tous les temps partiels

Pour tous les collaborateurs à temps partiel, il sera fait application des dispositions de l'article 10 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et de l'article 1.11 relatif à l'organisation du travail à temps partiel de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile.

VIII - Incidences sur l'emploi et programme d'embauches

VIII.1/ Volume d'embauches hors expansion

Dans le cadre du présent accord, Norauto s'engage à procéder à un minimum de 6% d'embauches supplémentaires par rapport à l'effectif concerné par les dispositions du présent accord, selon les règles de détermination et de calcul déterminées par les pouvoirs publics.

Cet effectif se décompose de la manière suivante :

Nombre de CDI de référence : 3078 salariés équivalent temps plein

Moyenne des CDD au cours des 12 derniers mois : 444 salariés équivalent temps plein

Moyenne des intérimaires au cours des 12 derniers mois : 57 salariés équivalent temps plein

Et totalise : 3579 équivalent temps plein (cf. Annexe 1)

Les embauches compensatrices à la réduction du temps de travail interviendront dans le délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail à 35 heures.

Norauto s'engage, au titre des aides qui lui seront allouées par voie de convention avec l'Etat, à maintenir cet effectif (en nombre d'heures équivalent temps plein) pendant une durée de deux ans, à compter de la dernière des embauches effectuées.

La réalisation des dispositions de ce paragraphe est conditionnée par la signature par l'Etat de la convention qui sera sollicitée.

VIII.2/ Effort supplémentaire d'embauche

Norauto s'engage sur un volume d'embauche de 34 équivalents temps plein base 35 heures supérieur à l'obligation légale de 6%. Plus de 50% de ces embauches réalisées dans le cadre de la compensation à la réduction du temps de travail concerneront des jeunes de moins de 26 ans.

VIII.3/ Volume d'embauche totale

Le volume d'embauche correspondant à 6% des effectifs s'élève à 216 équivalents temps plein auxquels s'ajoute le volume supplémentaire de 34 équivalents temps plein, soit 250 embauches équivalent temps plein au titre de l'A.R.T.T.

Le programme d'expansion ambitieux que prévoit Norauto devrait permettre en outre le recrutement de près de 250 personnes d'ici l'été 2000.

Le volume d'embauche totale A.R.T.T. augmenté de celui lié à l'expansion pourrait donc atteindre 500 nouveaux emplois en moins d'un an pour Norauto France.

VIII.4/ Calendrier prévisionnel et Répartition catégorielle des embauches liées à l'ARTT

Plus de 50% des embauches compensatrices à la réduction du temps de travail seront réalisés avant le 31 Décembre 1999 et, en tout état de cause, 100% pour le 30 Juin 2000.

A titre indicatif, la répartition par catégorie professionnelle des embauches sera la suivante :
80% d'employés, 12% d'agents de maîtrise et 8% de cadres.

Deux tiers des embauches liées à l'A.R.T.T. seront réalisés en Contrat à Durée Indéterminée.

IX - Conséquences sur la politique de salaires

Le passage à un horaire collectif base 35 heures se fera sans réduction de salaire par majoration du taux horaire.
Le rythme d'évolution salariale convenu pour les années 1999 et 2000 est défini par accord en date du 1^{er} avril 99. Les nouveaux embauchés bénéficieront de ces nouveaux taux horaires majorés.

X - Contrôle de la durée du travail

Pour l'ensemble des collaborateurs concernés par le présent accord et, dès la réduction du temps de travail effective, la hiérarchie devra valider formellement et chaque semaine, les documents ou relevés informatiques de suivi d'horaires.

X.1/ Employés, agents de maîtrise non encadrants et non itinérants

Norauto s'engage à mettre en place dans les centres et services, progressivement et avant le 1/3/00 au plus tard, un système de contrôle des temps travaillés informatisé.

D'ici là, chaque salarié sera tenu d'établir et de signer un relevé mensuel de ses heures travaillées.

X.2/ Cadres, agents de maîtrise encadrants ou itinérants

Les agents de maîtrise encadrants ou itinérants et les cadres (hors forfait sans référence horaire) déclareront le nombre de journées et demi-journées travaillées par semaine sur un document en deux volets : l'un sera signé et restera archivé dans le centre ou service, l'autre restera à la disposition du collaborateur. Les éventuels écarts réalisés au-delà ou en deçà du contingent prévu dans la semaine y figureront.

S'agissant du relevé des temps de travail effectif des agents de maîtrise encadrants ou itinérants et des cadres, la démarche de suivi oblige à prendre en compte la réalité des faits et des attentes suivantes :

- difficulté matérielle de suivre le temps de travail du fait parfois de la multiplicité des lieux où le travail peut s'exercer ,
- volonté de ne pas réglementer strictement la prise des temps de pause,
- prise en compte de la légitime attente d'autonomie dans l'organisation temps du métier exercé.

Ainsi, et sauf relevé spécifique par le collaborateur lui-même sur les documents de suivi faisant apparaître une quelconque différence en plus ou en moins, il est convenu qu'un relevé hebdomadaire faisant apparaître la présence sur 10 demi-journées correspond à la prise en compte de 38 heures de travail effectif.

XI - Durée d'application de l'accord complémentaire

Conformément aux dispositions exposées en préambule, le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve de son conventionnement, son application est prévue à partir du 1^{er} octobre 1999, excepté pour certaines dispositions qui stipulent de façon explicite une date différente.

Les nouvelles dispositions législatives ou conventionnelles s'appliqueront ou seront de nature à remettre en cause le présent accord.

XII - Suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de se réunir au terme des 6 premiers mois de mise en application de l'accord et ensuite annuellement, sauf demande expresse des deux tiers des signataires de l'accord.

Par la suite et pendant toute la durée des engagements contractés par Norauto, les partenaires sociaux seront tenus informés annuellement de l'application du dispositif, un bilan d'étape leur étant remis à cette occasion.

Le suivi portera sur la durée effective, les modalités d'annualisation et d'organisation du travail, l'affectation des salariés embauchés et les éventuels dépassements d'heures réalisés par rapport aux prévisions. Un descriptif détaillé des éventuelles difficultés d'application du présent accord sera communiqué aux représentants du personnel.

XIII - Publicité

Simultanément aux formalités légales de dépôt du présent accord, Norauto adressera une copie au secrétariat de la Commission paritaire nationale des services de l'automobile.

L'annexe conventionnelle relative à la réduction anticipée du temps de travail à 35 heures avec accompagnement financier de l'Etat et le présent accord seront communiqués aux partenaires sociaux. Une note affichée viendra préciser les modalités selon lesquelles tout salarié pourra prendre connaissance, sur le lieu de travail, de ces deux textes.

Fait à Lesquin le 1^{er} Avril 1999

Pour le syndicat FO :

Henry MULLER
Délégué syndical central

Pour la Direction :

Philippe HUYGHE
Directeur Général France

Pour le syndicat CGT :

Franck CHENIER
Délégué syndical central

Jérôme DELEPLANQUE
Directeur des Ressources Humaines

Pour le syndicat C.F.D.T :

Sylvestre AISSI
Délégué syndical central

Franck DUMOUCHEL
Responsable Gestion de l'Emploi

Pour le syndicat C.F.E. CGC :

Bruno PACAUX
Délégué syndical central