

**ACCORD NATIONAL SUR LA REDUCTION ET
L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES
ENTREPRISES DE FLEURISTES, VENTE ET SERVICES DES
ANIMAUX FAMILIERS**

PREAMBULE :

La loi n° 986461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et ses décrets d'application subséquents prévoient que l'horaire légal est porté à 35 heures au 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, et au 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins.

La loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 complète et modifie le dispositif légal sur les 35 heures et la réglementation sur la durée du travail.

Les textes susvisés appellent les partenaires sociaux à négocier les modalités de la réduction effective du temps de travail adaptées aux situations des branches et des entreprises.

Ils prévoient également, selon les situations des entreprises, des abattements de cotisations sociales patronales pour les entreprises qui s'engagent dans un processus anticipé et négocié de réduction et d'organisation du temps de travail, en respectant les conditions fixées par la loi du 13 juin 1998 : une réduction effective et immédiate du temps de travail, des actions en vue de favoriser l'emploi, en termes d'embauches ou d'emplois préservés. Par ailleurs, un nouveau dispositif d'allègements de cotisations sociales patronales est mis en place par la loi du 19 janvier 2000, selon des modalités spécifiques.

Les entreprises du Commerce de détails de fleurs naturelles et les entreprises de Vente et Services des animaux familiers prennent acte de ces nouvelles dispositions. Elles souhaitent, avec leurs partenaires syndicaux, participer dans la mesure de leurs possibilités, à la solidarité nationale dans le domaine de l'emploi et notamment celui des jeunes, tout en contribuant à la pérennité de leurs activités.

S'agissant de secteurs d'activités regroupant majoritairement des petites, voire très petites entreprises, la négociation de branche apparaît comme le niveau le plus pertinent pour fixer et encadrer les normes générales relatives à la réduction et l'organisation du temps de travail, mais aussi pour préserver la nécessaire harmonisation des pratiques sociales des secteurs d'activités considérés.

La mise en œuvre de la réduction du temps de travail ne peut avoir d'effets positifs sur l'emploi que si elle est associée à une réorganisation et un aménagement du temps de travail permettant de mieux concilier, non seulement les impératifs des entreprises avec les contraintes qui leur sont inhérentes au regard des services aux clients, des matières et êtres vivants dont elles ont la charge, mais aussi les attentes des salariés en vue d'améliorer leurs conditions de travail.

En conséquence, le présent accord prévoit plusieurs formes d'aménagement du temps de travail susceptibles de répondre aux conditions d'activité propres à chaque entreprise, tout en permettant une augmentation du temps disponible des salariés et en préservant leurs conditions matérielles et économiques.

Les partenaires sociaux conviennent que la mise en œuvre de cet accord dans l'entreprise s'accompagne du maintien du salaire brut mensuel des salariés, en vue de conserver leur équilibre économique.

CONDITIONS D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

Le présent accord est d'application facultative. Il en découle les situations suivantes :

- 1 - Pour les entreprises de plus de 20 salariés et moins de 50 salariés : le présent accord de branche leur sera applicable dès son entrée en vigueur, sauf si elles ont déjà conclu un accord collectif de réduction anticipée du temps de travail dans les conditions prévues par la loi du 13 juin 1998 (ou la loi dite de Robien), ou si elle souhaite conclure un accord d'entreprise complémentaire et spécifique avec des délégués syndicaux, ou à défaut, en recourant au mandatement ou, éventuellement, en signant un accord avec les délégués du personnel dans les conditions fixées par la loi 19 janvier 2000. Toutefois,

M.

RF

AB



L.C

l'application directe du présent accord de branche peut leur permettre de prétendre au nouveau dispositif d'allègements de charges sociales .

- 2 - Pour les entreprises de plus de 50 salariés qui n'auraient pas conclu d'accord collectif de réduction anticipée du temps de travail : nonobstant le présent accord de branche , elles devront signer un accord collectif d'entreprise avec une ou des organisations syndicales représentatives , dans les conditions fixées par la loi du 19 janvier 2000 . Par ailleurs, avant la signature de l'accord d'entreprise , le comité d'entreprise devra être informé et consulté . A défaut d'un accord d'entreprise conclu dans les conditions fixées par ladite loi, ces entreprises ne pourraient pas prétendre au nouveau dispositif d'allègements de cotisations sociales .
- 3 - Pour les entreprises de 20 salariés et moins qui souhaitent anticiper la réduction du temps de travail avant le 1er janvier 2002 , plusieurs cas peuvent se présenter :
 - 1) Soit elles peuvent solliciter les aides de l'Etat : le présent accord leur permet directement d'anticiper le passage aux 35 H selon les conditions fixées par le présent accord , mais elles pourront aussi conclure un accord en recourant au mandatement ou éventuellement, en signant un accord collectif avec les délégués du personnel dans les conditions fixées par la loi du 19 janvier 2000 . Les entreprises devront ensuite solliciter les aides prévues par la loi du 13 juin 1998, soit dans le cadre du volet offensif sur la base d'une déclaration effectuée par l'employeur, soit dans le cadre du volet défensif , après signature d'une convention avec l'Etat . Elles pourront également bénéficier du nouveau dispositif d'allègements de cotisations sociales .
 - 2) Soit elles n'entendent pas ou ne peuvent pas solliciter les aides incitatives de l'Etat actuelles (Loi du 13 /06/98) . Elles pourront passer aux 35 heures en appliquant directement le présent accord mais sans solliciter les aides correspondantes prévues par la loi du 13 juin 1998. Toutefois, elles pourront éventuellement bénéficier du nouveau dispositif d'allègements de charges sociales dans les conditions fixées par la loi du 19 janvier 2000 et selon les modalités du présent accord.
- 4 - Pour les entreprises de 20 salariés et moins qui ne pourraient pas réduire d'au moins 10 % la durée effective du travail en anticipant dans le cadre de la sollicitation des aides , elles conserveront la durée et l'organisation du temps de travail qui sont actuellement les leurs et adopteront la nouvelle durée légale du travail de 35 H le 1er janvier 2002 selon les dispositions légales en vigueur ou à venir , notamment concernant l'octroi éventuel des allègements de cotisations sociales et en appliquant les modalités définies dans le présent accord.
- 5 - Pour les entreprises de moins de 20 salariés qui souhaiteraient entrer progressivement dans le processus de RTT, celles-ci pourront passer aux 35 H en 3 étapes maximum d'ici le 1er janvier 2002. Des aides de l'Etat seront susceptibles de leur être versées dans les conditions fixées par la loi du 19 janvier 2000, dès la première étape à proportion de la réduction prévue.

Par ailleurs, les parties signataires reconnaissent qu'un accord collectif d'entreprise pourra fixer des dispositions d'ARTT autres que celles prévues dans le présent accord de branche, mais compatibles aux stipulations du présent accord et aux dispositions légales .

Les entreprises ayant signé un accord collectif antérieurement à la date de signature du présent accord de branche, devront , conformément à la loi , vérifier la conformité de ses dispositions à celles de l'accord de branche et de la loi du 19 janvier 2000 et le cas échéant , négocier leur adaptation par voie d'avenant.

CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des Fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21/01/97 étendue par arrêté ministériel du 07/10/97 (J.O du 21/10/97) .

RF

AB





LC

TITRE 1 DISPOSITIONS RELATIVES A LA REDUCTION ET A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 : REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 1-1 : MISE EN ŒUVRE DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

A compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au JO de son arrêté d'extension, le présent accord permet à toute entreprise relevant de son champ d'application d'adopter un horaire collectif qui traduise une réduction du temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale, sans porter le nouvel horaire de référence au-delà de 35 heures par semaine ou 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle.

Pour les entreprises de 20 salariés et moins qui souhaiteraient anticiper le passage aux 35 heures, l'octroi des aides incitatives de la loi du 13 juin 1998 est attribué sur la base d'une déclaration de l'employeur (volet offensif) ou après signature d'une convention entre ladite entreprise et l'Etat (volet défensif), sous réserve que la réduction du temps de travail dans l'entreprise soit effective dans les 3 mois qui suivent l'envoi de la déclaration ou la signature de la convention.

Concernant les conditions d'attribution du nouveau dispositif d'allègements de charges sociales, celles-ci sont déterminées par la loi du 19 janvier 2000 et ses décrets d'application, sur la base d'une déclaration de l'employeur.

ARTICLE 1-2 : DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN DE LA BRANCHE

La loi du 13 juin 1998 et la loi du 19 janvier 2000 complètent la définition du temps de travail effectif figurant à l'article L.212.4 du travail.

Il s'agit « du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

Sont exclus du temps de travail effectif :

- les temps de pause : 30 minutes lorsque la durée de travail journalière est supérieure à 6 Heures consécutives pour les salariés adultes (article 7.1 alinéa 3 de la convention collective) et si le salarié peut vaquer librement à des occupations personnelles pendant le temps de pause,
- les temps d'habillage /déshabillage. Cependant, à compter du 1^{er} janvier 2001, pour les entreprises de plus de 20 salariés, et à compter du 1^{er} janvier 2003, pour les entreprises de 20 salariés et moins, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales ou réglementaires, par le règlement intérieur de l'entreprise ou dans le contrat de travail du salarié et que l'habillage ou le déshabillage sont réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, ces temps feront l'objet de contreparties, soit sous forme de repos, soit financières, fixées soit par contrat de travail ou avenant au contrat de travail, soit par accord collectif d'entreprise éventuel.
- les temps de casse-croûte et de repos pris sur place ou non, dès lors que le salarié est libre de disposer de ces temps,
- les temps de route pour se rendre au lieu habituel de travail à partir du domicile du salarié, ou chez un client pour une durée de transport équivalente.
- les temps d'astreinte dans la Vente et Services des animaux familiers (hors temps d'interventions)

C'est à partir de cette nouvelle définition que doit être appréciée la durée effective de travail dans l'entreprise et calculer la réduction du temps de travail. L'ampleur de la réduction étant appréciée à partir d'un mode constant de décompte des éléments de l'horaire collectif.

Toutefois, le présent article ne serait remettre en cause les usages, accords collectifs antérieurs éventuels ou dispositions contractuelles plus favorables aux salariés.

ARTICLE 1-3 : CALCUL DE LA DUREE ANNUELLE DU TRAVAIL

Afin de faciliter la mise en œuvre du présent accord, en application de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, les parties signataires conviennent de déterminer un cadre de référence de calcul de la durée effective du travail.

M. RF AB



L-C

A titre d'exemple, pour un salarié disposant de droits à congés payés complets, la durée du travail ne peut excéder 1645 H par an (47 semaines x 35 H). Ce temps maximum est réduit des jours fériés chômés payés dans l'entreprise (7 jours fériés chômés payés par an, au titre de l'article 7.6 de la convention collective nationale de la branche).

La durée annuelle de travail sera fixée chaque année.

Le calcul tiendra compte, s'il y a lieu, des jours de congés conventionnels pour événements familiaux (art 7.5 de la convention collective). Il doit être ajusté en fonction des avantages éventuels particuliers accordés par les entreprises (usages, dispositions contractuelles plus favorables, ...).

ARTICLE 1-4 : CONTROLE DE LA DUREE DU TRAVAIL EFFECTIF

La mise en œuvre de la réduction du temps de travail suppose qu'un contrôle du temps de travail journalier effectué par chaque salarié soit mis en place selon les modalités pratiques validées dans chaque entreprise : pointage, enregistrement, émargement sur feuille de présence ... et, ce quelle que soit la formule de réduction et d'aménagement du temps de travail choisie.

CHAPITRE 2 : LES DIFFERENTES FORMES DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Chaque entreprise a la faculté d'opter pour le mode de réduction du temps de travail le plus approprié à son fonctionnement et son organisation, compte – tenu de la nature de son activité, des variations prévisibles ou non, des contraintes particulières notamment d'ouverture à la clientèle.

L'option retenue peut être commune à l'ensemble du personnel ou spécifique à certaines catégories de personnel en raison de la nature de leur emploi.

En tout état de cause, les modalités retenues devront s'efforcer de respecter un équilibre entre les aspirations des salariés et les besoins de l'entreprise.

La mise en œuvre des modalités prévues dans le présent accord sera précédée d'une phase d'information et d'échanges avec les salariés concernés.

Les dispositions qui suivent concernent le personnel non cadre. Des dispositions spécifiques sont prévues pour le personnel cadre de la branche, ainsi que pour les salariés à temps partiel.

ARTICLE 2-1 : OPTION 1 / REDUCTION DE LA DUREE JOURNALIERE DE TRAVAIL

La réduction journalière du travail peut constituer une modalité de passage aux 35 heures. Il s'agit d'une répartition uniforme de la durée du travail sur chaque jour travaillé de la semaine. Ainsi, pour les entreprises qui travaillent 5 jours par semaine, la réduction journalière correspond à un horaire de 7 H par jour.

ARTICLE 2-2 : OPTION 2 / REDUCTION DE LA DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

Dans ce cas, l'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 H qui peut se traduire :

- 1 - soit sous la forme d'une demi-journée de 4 heures non travaillée, commune à tous les salariés ou octroyée de façon alternée.

L'employeur peut aussi ouvrir la possibilité aux salariés de regrouper 2 demi – journées en une seule et de convenir d'un commun accord des dates de prises de ces journées de réduction du temps de travail dans le cadre du mois considéré. Tout report des demi – journées devra faire l'objet d'une information préalable des salariés 7 jours ouvrables à l'avance, *sauf circonstances exceptionnelles* (voir définition plus bas). Les demi – journées ainsi reportées devront toutefois être prises dans le mois considéré.

- 2 - soit sous la forme d'une répartition de l'horaire hebdomadaire de 35 heures selon un horaire journalier différent et non uniforme. A titre d'exemple : 2 jours à 7 heures, 2 jours à 8 heures et 1 jour à 5 heures ; ou encore, 3 jours à 8 heures et 2 jours à 5 heures 30

N. RF AB

L.C

ARTICLE 2-3 : OPTION 3 / REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SOUS FORME DE JOURS DE REPOS SUPPLEMENTAIRES PAR PERIODE DE 4 SEMAINES

La réduction du temps de travail en deçà de 39 heures pourra également être mis en œuvre en tout ou partie par l'attribution, par l'employeur, selon un calendrier préalablement établi à son initiative, de journées ou demi journées de repos sur une période de 4 semaines équivalent au nombre d'heures effectuées au-delà de 35 heures.

Ainsi, si l'horaire hebdomadaire reste à 39 heures, l'employeur pourra accorder 4 demi journées ou 2 jours de RTT toutes les 4 semaines pour passer à 35 heures.

Un délai de prévenance de 7 jours devra être respecté en cas de modification des dates de repos fixées par l'employeur, sauf circonstances exceptionnelles (voir définition). Le régime des heures supplémentaires s'appliquera dès lors les heures de travail seront effectuées au-delà de 39 heures au cours d'une semaine isolée (même si sur les 4 semaines la moyenne s'établit à 35 heures) et à toutes les heures effectuées au-delà de 35 heures en moyenne calculées sur la période de 4 semaines.

Conformément à la loi du 19 janvier 2000, les dispositions ci-dessus n'ouvrent pas droit au nouveau dispositif d'allègements de charges sociales.

ARTICLE 2-4 : OPTION 4/ REDUCTION SOUS FORME DE JOURS DE CONGES SUPPLEMENTAIRES DANS LE CADRE ANNUEL

Conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires peut être organisée en tout ou partie sous forme de repos sur l'année.

Ainsi, l'horaire hebdomadaire pourra être fixé par l'employeur à 39 heures sur une semaine de 5 jours et la réduction du temps de travail organisée sous forme de repos rémunéré de réduction du temps de travail (JRTT), à raison de 24 jours ouvrés par an.

L'horaire hebdomadaire peut être également fixé par l'employeur selon une durée inférieure à 39 heures mais supérieure à 35 heures. Dans ce cas, le nombre de JRTT rémunéré doit être calculé proportionnellement à la réduction hebdomadaire appliquée. Ainsi, pour une durée hebdomadaire de 37 heures, 12 jours ouvrés de congés JRTT par an. Pour une durée hebdomadaire de 36 heures, 6 jours ouvrés de congés JRTT par an.

La période de référence afférente à la prise des repos JRTT correspond à une période 12 mois civils à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise. Le nombre de jours de repos JRTT est établi au prorata de la durée de présence effective du salarié dans l'entreprise au cours de l'année civile.

Les JRTT ne sont pas assimilables à des jours de congés payés, et ne donneront pas droit à attribution de jours supplémentaires de fractionnement. Par contre, les jours de repos acquis au titre de la RTT sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

La prise des congés sera effectuée soit sous forme de demi journées ou journées entières.

Les jours de JRTT seront fixés pour 50 % du nombre de jours au choix de l'employeur, le solde au choix du salarié. Ces jours seront pris en tenant compte des contraintes de l'entreprise et des aspirations des salariés.

En cas de coïncidence des demandes de repos de plusieurs salariés, un roulement pourra être mis en place.

Les dates seront fixées dans le cadre d'une programmation à titre indicatif établie et communiquée en début de période annuelle. Les dates seront confirmées et les éventuelles modifications notifiées avec un délai de prévenance minimum de 15 jours calendaires, sauf circonstances exceptionnelles (voir définition ci-dessous).

Le salaire mensuel ne sera pas affecté par ces repos dans le cadre d'un lissage de la rémunération annuelle.

Conformément aux dispositions de la loi du 19 janvier 2000, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié : les absences rémunérées ou indemnisées, les congés ou autorisation d'absence qui sont de droit pour les salariés en vertu de dispositions conventionnelles, les absences dues à la maladie ou à l'accident.

En tout état de cause, l'entreprise ne peut reporter les congés de JRTT au-delà de la période de référence, ni les remplacer par des indemnités compensatrices, sauf départs de l'entreprise en cours d'année. Dans ce cas, une indemnité compensatrice est versée au salarié, elle est égale au produit du nombre d'heures ou de jours JRTT non utilisés par le salaire réel en vigueur au moment de la rupture. L'indemnité est soumise au régime

M. RF AB

L.C

fiscal et social des salaires . Elle est versée dans tous les cas de départ de l'entreprise, y compris en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

Les congés supplémentaires de JRTT doivent donc être apurés en fin de période annuelle de référence, avec un bilan intermédiaire semestriel .

Un document récapitulatif des JRTT effectivement pris est remis au salarié en fin de période annuelle.

La durée moyenne annuelle de référence devra être fixée à 35 heures par semaine et ne pourra pas dépasser 1600 H par an. Cette dernière limite est prévue par la loi du 19 janvier 2000 en tant que condition d'octroi de l'allègement des charges sociales et plafond au-delà duquel les heures supplémentaires devront être payées.

ARTICLE 2-5: APPRENTIS – SALAIRES SOUS CONTRAT DE FORMATION EN ALTERNANCE

Compte – tenu des modalités particulières de travail de ces catégories de personnel comportant des périodes de travail effectif en entreprise et des périodes de formation en extérieur , la réduction du temps de travail applicables aux apprentis et aux salariés sous contrat de formation en alternance se traduira exclusivement sous la forme d'une RTT de la durée journalière ou hebdomadaire , voire mensuelle du travail .

CHAPITRE 3 : REDUCTION ET MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

En application des dispositions légales en vigueur , les entreprises peuvent , à titre dérogatoire, prévoir notamment par accord collectif étendu, de faire varier la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année , à condition que sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne l'horaire hebdomadaire légal ou conventionnel de référence .

Les parties signataires considèrent que le dispositif de modulation annuelle du temps de travail est un mode d'organisation de travail qui permet , non seulement de mieux intégrer la réduction du temps de travail dans une perspective de maintien et de développement de l'emploi, mais aussi de tenir compte des fluctuations de charges et d'activités propres aux secteurs de la branche des Fleuristes , de la Vente et des Services des animaux familiers.

Ce dispositif permet aussi de limiter le recours aux heures supplémentaires .

Il favorise une meilleure gestion et organisation du temps et s'inscrit dans une perspective d'amélioration des conditions de travail des salariés en leur ouvrant des plages de disponibilités personnelles et familiales plus grandes .

La modulation du temps de travail retenue par les signataires du présent accord est le régime de modulation défini par la loi du 19 janvier 2000 et ses décrets d'application .

ARTICLE 3-1 : CONDITIONS DE MISE EN PLACE

Les employeurs de la branche qui décident d'opter pour la réduction anticipée du temps de travail , pourront recourir au dispositif de la modulation annuelle du temps de travail , après information et consultation des représentants du personnel , lorsqu'ils existent dans l'entreprise , information préalable des salariés et de l'inspection du travail .

Lorsque l'entreprise applique les dispositions relatives à la modulation du temps de travail , l'employeur doit mettre en place un système de contrôle de la présence journalière de chaque salarié à l'aide d'une fiche de pointage, registre avec émargement ou tout document ou système équivalent . Par ailleurs, une comptabilisation individuelle de la durée hebdomadaire et mensuelle du travail est effectuée pour chaque salarié sur la période modulation. Cette comptabilisation apparaît chaque mois soit sur le bulletin de salaire , soit sur un document annexé à lui. En fin de période de modulation ou en cas départ du salarié, un document est remis au salarié, récapitulant le total des heures de travail effectuées au cours de cette période .

Le dispositif de modulation peut être appliqué pour l'ensemble du personnel de l'entreprise , mais il peut être aussi réservé à une ou plusieurs unités de travail (services , ...), voire individualisé selon les dispositions de la loi du 19 janvier 2000 .

Les salariés sous CDI ou CDD à temps plein d'une durée égale ou supérieure à 6 mois peuvent être soumis au dispositif de la modulation , à l'exclusion des jeunes sous contrat de formation en alternance, des apprentis , stagiaires conventionnés, personnel intérimaire , salariés à temps partiel et cadres dirigeants .

Les contrats de travail doivent faire explicitement référence de l'application de la modulation du temps de travail, éventuellement par signature d'un avenant .

M.

RF

AB



L.C

ARTICLE 3-2 : FONCTIONNEMENT GENERAL DU DISPOSITIF

- Période de modulation : 12 mois consécutifs à compter de la réduction effective du temps de travail (année civile, exercice comptable, ...)
- Horaire hebdomadaire moyen annuel de référence : 35 heures
- Définition des périodes de haute activité : La limite supérieure de l'amplitude est fixée à 44 heures de travail effectif hebdomadaire pendant 15 semaines réparties sur chaque période annuelle de modulation. Toutefois, afin de pouvoir faire face à des variations importantes d'activité, cette limite supérieure peut être portée à 48 heures de travail effectif hebdomadaire, pendant 3 semaines civiles non consécutives.
- Définition des périodes de basse activité : Aucun plancher hebdomadaire d'heures de travail n'est imposé, l'horaire pouvant être ramené à 0 heure, pour faciliter la prise de repos pendant ces périodes de basse activité.
- Programme annuel de modulation et délai de prévenance : La modulation est appliquée selon un programme indicatif annuel faisant l'objet d'une information et consultation préalable des Représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

Chaque année, la programmation indicative est portée à la connaissance du personnel au moins un mois avant la date d'entrée en vigueur de la période de modulation, par tout moyen d'information le mieux adapté (réunion du personnel, affichage, lettre – circulaire, ...), ainsi qu'au moment de l'embauche des salariés.

Le calendrier de la modulation détermine les semaines ou les mois de hautes et basses activités, ainsi que l'horaire hebdomadaire indicatif qui sera pratiqué pendant chacune des périodes.

La programmation annuelle indicative peut être modifiée, sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires, sauf circonstances exceptionnelles (voir définition ci-dessous). Les salariés sont informés par écrit ou par voie d'affichage. En cas de programmation individualisée, le salarié concerné par la modification est prévenu personnellement par écrit en respectant les mêmes conditions de délai de prévenance.

Par ailleurs, les modifications du programme de modulation font l'objet d'une consultation du Comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

- Définition du caractère exceptionnel : La diversité des situations rencontrées ne permet pas d'établir une liste exhaustive des événements présentant un caractère exceptionnel. Toutefois, les parties signataires, soucieuses d'éviter des recours non justifiés à la notion de caractère exceptionnel, ont tenté d'en déterminer les lignes principales.
 - Ainsi, entrent dans le domaine de l'exceptionnel : les commandes urgentes (voir article 7.2B de la convention collective), les congrès et événements publics et privés, la réception d'animaux et la satisfaction de leurs besoins sanitaires et toute autre circonstance revêtant la nécessité d'une intervention rapide, non prévisible et qui ne peut être différée, le surcroît d'activité pour pallier aux absences éventuelles du personnel.
 - Concernant les salariés, les circonstances exceptionnelles recouvrent les cas d'urgence personnelle et familiale, imprévisibles, sous réserve de justifications. Ces définitions s'appliquent pour tous les cas de circonstances exceptionnelles cités dans la convention collective et le présent accord.
- Recours au chômage partiel : En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible lorsque l'horaire effectivement assuré est inférieur à l'horaire initialement prévu dans le calendrier de programmation, déduction faite des heures de modulation haute. Il intervient dans le cadre des conditions légales en vigueur.
- Recours au travail intérimaire : Il pourra être fait appel aux salariés intérimaires, lorsqu'en période de haute activité, le recours aux heures supplémentaires par le personnel en place ne suffit pas à couvrir les besoins, ou entraînerait un dépassement des plafonds prévus par la présente modulation.
- Lissage de la rémunération : Dans le cadre de la modulation annuelle du temps de travail, les rémunérations mensuelles des salariés sont fixées sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen annuel de 35 heures, assurant ainsi une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel effectué pendant la période de modulation.

M. RF AB F

L.C

- Traitement des heures de modulation : Pendant la période de modulation haute, les heures effectuées au – delà de 35 heures dans la limite des plafonds hebdomadaires indiqués ci – dessus ne donnent pas lieu à paiement des majorations pour heures supplémentaires, ni repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires , à la condition que sur la période annuelle de modulation , la durée hebdomadaire moyenne n'excède pas 35 heures , les périodes de haute activité devant être compensées par des périodes de basse activité . En cas de dépassement du plafond annuel et de 1600 H en tout état de cause , les heures supplémentaires devront également être rémunérées dans les conditions définies par les dispositions de la loi du 19 janvier 2000.
- Les heures ainsi travaillées en plus ou en moins par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen annuel de 35 heures sont comptabilisés chaque mois et figurent sur le bulletin de salaire , une annexe de celui-ci , ou tout autre moyen d'information adaptée mis en place par l'entreprise .
- Pendant la période de modulation, les heures qui seraient , à titre exceptionnel et par dérogations, travaillées au – delà des plafonds de modulation définis ci-dessus sont des heures supplémentaires majorées dans les conditions légales en vigueur et payées comme telles le mois de leur exécution ou donneront lieu à repos compensateur de remplacement dans les conditions prévues à l'article 4-2 du présent accord . De plus, elles ouvrent droit au repos compensateur légal et son imputées directement sur le contingent annuel .
- Périodes non travaillées : En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, tels que arrêts maladie, accident , congés payés légaux ou conventionnels , période de formation, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée. Hors ces cas , notamment en cas d'absences non indemnisées, ou lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail.
- Par ailleurs, les absences rémunérées ou indemnisées , les congés et autorisations d'absences liées aux stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident ne pourront faire l'objet de récupération par le salarié.

ARTICLE 3-3 : REGULARISATION ANNUELLE

Il est procédé à un arrêt des comptes de chaque salarié 1 mois avant la fin de la période de modulation. Si l'horaire hebdomadaire moyen annuel de 35 heures a été respecté , aucune régularisation n'est due .

- Dans le cas où le compte fait apparaître que la durée du travail excède en moyenne 35 heures par semaines travaillées ou au plus 1600 H par an (selon les nouvelles dispositions légales en vigueur), sur la période modulation , et après régularisation des horaires sur le dernier mois considéré, les heures excédentaires sont payées et ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions de la législation en vigueur ou à venir , dès la 36^{ème} heure , sous réserve des dispositions spécifiques de la période transitoire fixée par la loi du 19 janvier 2000. Le paiement de ces heures pourra être substitué par l'octroi d'un repos compensateur de remplacement équivalent prévu à l'article 4-2 ci-dessous . Ces heures ne donnent pas droit à des contreparties spécifiques .
- Dans le cas où la situation du compte fait apparaître que la durée du travail est inférieure en moyenne , pendant la période de modulation , à 35 heures par semaine travaillée, les heures non travaillées (à l'exception des heures non récupérables – voir ci-dessus), pourront faire l'objet de récupération dans le mois suivant l'arrêt des comptes et dans le cadre de la période annuelle de modulation considérée. A défaut, elles sont acquises au salarié .

ARTICLE 3-4 : REGULARISATION EN FIN DE CONTRAT

En cas de rupture du contrat de travail , la rémunération est égale au temps de travail réellement effectué par le salarié au cours de la période de modulation considérée et régularisée au plus tard lors du solde de tout compte .

- Pour les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures , au moment de la rupture du contrat de travail , il y aura lieu de procéder au rappel de salaire et des heures supplémentaires, selon les dispositions législatives en vigueur ou à venir .
- En cas de trop perçu par rapport aux heures effectuées, les salariés en conserveront le bénéfice , sauf en cas de démission ou, de licenciement pour faute grave ou lourde , auquel cas il sera procédé à la retenue correspondante sur les éléments de salaire à venir ou dus .
- Les indemnités de licenciement ou de départ à la retraite se calculent sur la base de la rémunération lissée.

M. RF AB

LC

CHAPITRE 4 : HEURES SUPPLEMENTAIRES- DUREES MAXIMA – ASTREINTE -

ARTICLE 4-1 : CONTINGENT ANNUEL D'HEURES SUPPLEMENTAIRES

Sous réserve des seuils de déclenchement du contingent d'heures supplémentaires prévues par la loi du 19 janvier 2000 :

- Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 90 H par an et par salarié, en cas d'application du régime de la modulation ;
- Pour les autres formes de RTT, un contingent annuel d'heures supplémentaires de 130 H par an et par salarié sera applicable à compter de la mise en place effective de la RTT dans l'entreprise .
- De même, pour les entreprises de 20 salariés et moins qui n'entrent pas dans le dispositif anticipé de RTT, le contingent annuel de 130 H par an et par salarié est maintenu .

ARTICLE 4-2 : HEURES SUPPLEMENTAIRES – REPOS DE REMPLACEMENT EQUIVALENT

Les heures supplémentaires seront décomptées à compter de la 36 ème heure ou au delà de 1600 H par an en cas d'annualisation, dans les conditions fixées par la loi du 19 janvier 2000 .

Les heures supplémentaires feront l'objet des bonifications et majorations légales en vigueur. Toutefois, les parties entendent privilégier la substitution du paiement des heures supplémentaires par l'octroi de repos de remplacement équivalent à une heure bonifiée ou une heure majorée .

Les repos ainsi acquis sont pris par demi journée ou journée entière , au choix du salarié . Le droit à repos est réputé ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures. Les dates de prise de ce repos sont fixées par l'employeur, au maximum dans les 6 mois de l'acquisition du repos .

Le suivi de ce repos s'effectuera sur le bulletin de salaire ou par document annexé à lui, avec les indications quant aux conditions d'ouverture des droits telles que prévues par la loi du 19 janvier 2000 et ses décrets d'application .

Les heures supplémentaires dont le paiement a été remplacé par un repos de remplacement équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires .

Le repos de remplacement équivalent s'ajoute aux repos compensateurs légaux .

De plus, les 7 jours fériés chômés payés par an dont bénéficient les salariés au titre de l'article 7.6 de la convention collective nationale de branche, ne seront pas décomptés dans le temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires.

ARTICLE 4-3 : PERIODE TRANSITOIRE

Dans le cadre de la période transitoire prévue par la loi du 19 janvier 2000, les bonifications prévues par ladite loi entre 35 et 39 heures, pourront faire l'objet soit d'un repos de remplacement équivalent , soit d'une majoration de salaire .

ARTICLE 4-4 : DUREES MAXIMA DU TRAVAIL

Les durées maximales hebdomadaires du travail sont celles prévues par les dispositions légales , sous réserve des dispositions spécifiques au dispositif de modulation prévues dans le présent accord.

Le temps de travail effectif quotidien est limité à 10 H, mais il peut être porté à 12 H par jour dans les conditions prévues à l'article 7.2 B) de la convention collective nationale.

En application du décret du 22 juin 1998, le temps de repos quotidien fixé à 11 heures consécutives par l'article 7.1 de la convention collective nationale, pourra être porté à 9 heures consécutives dans les cas suivants : surcroît exceptionnel d'activité, commandes urgentes, organisation de salons, forum , manifestations, ..., arrivée imprévues d'animaux à entretenir.

M. RF AB

L.C

Chaque repos quotidien porté à 9 heures consécutives ouvre droit pour le salarié à un repos de 2 heures en plus des 11 heures obligatoires, le lendemain de l'intervention, ou au plus tard dans la semaine qui suit, ou à une contrepartie financière forfaitaire minimale fixée à 3 MG (valeur du minimum garanti en vigueur).

ARTICLE 4-5 : TEMPS D'ASTREINTE DANS LA PROFESSION DE LA VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

Dans la profession de la Vente et Services des Animaux Familiers, des temps d'astreinte peuvent être organisés pour répondre à des interventions éventuelles nécessitées par des soins urgents à donner aux animaux vivants, soit au magasin, soit en clientèle.

La mise en place d'astreinte téléphoniques peut concerner le personnel suivant : Vendeurs Techniques, Techniciens – Agents de maîtrise de la Filière Equipe de Vente, ainsi que des cadres de l'entreprise.

Le temps d'astreinte est défini, comme toute période, en dehors des horaires de travail, au cours de laquelle le salarié reste en mesure d'intervenir en cas d'urgence ou de nécessité, sur simple appel téléphonique de l'employeur ou de son représentant. Le salarié reste libre de l'utilisation de son temps et peut vaquer librement à ses occupations personnelles.

Un calendrier indicatif des astreintes sera établi et communiqué aux salariés concernés 1 mois à l'avance. Toute modification de ce calendrier, sauf circonstances exceptionnelles, doit faire l'objet d'une notification au salarié 7 jours à l'avance.

Un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées au cours de chaque mois écoulé sera établi et joint au bulletin de salaire des salariés concernés.

Chaque salarié concerné pourra effectuer au maximum 7 jours calendaires d'astreinte par mois, sauf accord écrit du salarié, ou en cas de remplacement dû à l'absence d'un salarié ou du gérant/directeur d'établissement.

A la différence du temps d'astreinte à proprement dit, pour le calcul de la durée du travail est pris en compte la durée des interventions effectuées pendant les astreintes. Tout temps d'intervention pendant une période d'astreinte est rémunéré sur la base de sa durée réelle et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires ou donnent droit à repos compensateur de remplacement. Les frais de déplacement entre le domicile habituel du salarié et le lieu d'intervention seront indemnisés soit sous forme d'indemnités kilométriques, soit par la mise à disposition d'un véhicule société. Le temps de trajet est rémunéré comme temps de travail, sur la base d'un document déclaratif du salarié. L'entreprise pouvant mettre en place un système de contrôle.

Lorsqu'une intervention est effectuée durant un jour de repos hebdomadaire, le salarié concerné bénéficiera d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé (temps d'intervention).

Les salariés soumis à astreinte doivent être assurés de bénéficier, entre chaque journée de travail, d'un repos au moins égal à 11 heures consécutives, éventuellement en allongeant la durée des plages de repos ultérieur.

A titre de compensation de l'astreinte, les salariés bénéficieront d'une contrepartie financière égale à 10 % du salaire horaire brut de base (hors primes, gratifications et indemnités) par heure d'astreinte, sauf dispositions plus favorables prévues par contrat de travail ou accord collectif d'entreprise.

Le document mensuel récapitulatif des heures d'astreinte effectuées doit également contenir le détail des contreparties octroyées à ce titre.

CHAPITRE 5 : INCIDENCES DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 5-1 : PERSONNEL CONCERNE

Le présent accord de réduction s'applique, dès lors que l'entreprise a opté pour sa mise en œuvre, à tout le personnel présent à la date de prise d'effet de la réduction effective du travail dans l'entreprise, qu'il soit lié par un contrat à durée indéterminée (CDI) ou un contrat à durée déterminée, et les salariés qui seraient embauchés après cette date, à l'exclusion :

- des cadres dirigeants,

M. RF AB  L.C

ARTICLE 5- 2 :REMUNERATION DES SALAIRES CONCERNES PAR LA REDUCTION D'HORAIRE ET NOUVEAUX EMBAUCHES

Dans le cadre d'une réduction de 10 % :

Les salariés présents dans l'entreprise à compter de la date d'application effective de la réduction du temps de travail et qui seront concernés par la réduction d'horaire bénéficieront du maintien de leur salaire mensuel brut de base (base 169 h).

- Impact sur les salaires minima garantis conventionnels :

Le maintien de la rémunération sera obtenu dans les conditions suivantes :

- la salaire mensuel de base est calculé à partir du temps de travail de 35 heures hebdomadaires;
- une indemnité compensatrice de RTT est mise en place . Elle représente la différence entre le salaire de base initial et le salaire mensuel de base après réduction du temps de travail . Cette indemnité sera intégrée progressivement dans le salaire de base 35 H dans un délai de 3 ans à compter de la signature du présent accord . Elle entre dans la base de calcul des congés payés et des primes d'ancienneté, ainsi que dans le calcul des indemnités de rupture.

Les parties signataires reconnaissent que le maintien intégral des rémunérations représente un réel effort financier de la part des entreprises de la branche . Il est donc vraisemblable que les rémunérations minimales conventionnelles ne pourront pas être augmentées pendant les 3 années qui suivront la signature du présent accord, sauf dispositions plus favorables au niveau de chaque entreprise concernée.

- Impact sur les salaires réels :

Le principe retenu pour les salaires minima garantis conventionnels s'applique aux salaires réels pratiqués dans l'entreprise . Toutefois, les entreprises pourront anticiper le système d'intégration de l'indemnité RTT.

- Impact sur la rémunération des nouveaux embauchés :

L'indemnité compensatrice de RTT est versée aux salariés nouvellement embauchés occupant des emplois équivalents à ceux occupés par les salariés bénéficiant de l'indemnité , afin de respecter le principe " à travail égal, salaire égal ", et éviter ainsi la mise en place d'une double grille de salaires .

ARTICLE 5-3 : DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT

Au préalable, il est rappelé que le personnel d'encadrement , hors les cadres dirigeants , est soumis à la législation sur la durée du travail .

Toutefois, compte - tenu de la diversité des situations que recouvre la notion de cadres , les parties signataires ont recherché des formes de RTT compatibles avec l'exercice de leurs responsabilités et de leurs fonctions .

Les Cadres dirigeants : non soumis à la législation sur la durée du travail , le présent accord de RTT ne leur est pas applicable .

Sont concernés les cadres qui disposent d'une latitude suffisante dans l'organisation de leurs horaires et dont le niveau élevé de responsabilité et d'autorité est notamment attesté par l'importance des fonctions et de leur rémunération .

Sont ainsi visés au regard de l' Accord national relatif aux emplois et classification du 8 Avril 1994 et son annexe 2 :

- les Cadres relevant du niveau VII au coefficient 500 .

Les Cadres non dirigeants : cadres niveau VI du coefficient 260 à 450

- 1 - Les cadres non dirigeants et non occupés selon un horaire collectif : il s'agit des cadres pour lesquels il n'est pas possible de définir un horaire précis en raison de la nature de leurs tâches ou des conditions particulières d'exercice de leur mission. Le dispositif suivant leur sera applicable :

- RTT sous forme d'au maximum 23 jours de repos (soit 205 jours travaillés par an) décomposés de la façon suivante :

- 1 jour par mois de repos supplémentaire par an (12 jours ou 24 demi - journées)
- 11 jours à prendre sur l'année

M. RF AB

L.C

Ces jours seront planifiés et répartis sur toute l'année .

Chaque cadre déterminera en fonction de ses responsabilités et de ses objectifs la répartition de ces jours ou demi - journées de repos . Un bilan sera établi mensuellement .

Leur temps de travail sera décompté selon le système le mieux adapté à leur emploi et à l'organisation du travail (voir article 1.4 Chapitre I).

La moitié des JRTT pourra, dans ce cas, être affectée à un Compte d'épargne temps (CET) dans les conditions définies à l'article 5-4 ci-dessous .

Par ailleurs, pour cette catégorie de cadres , seul un accord collectif d'entreprise n'ayant pas fait l'objet d'opposition peut mettre en place un forfait annuel calculé en heures.

- 2 – Les autres cadres non dirigeants : il s'agit des cadres dont l'activité peut être ramenée à un horaire précis et peut être décomptée , bénéficieront d'une RTT de 10 % , au même titre que les salariés non cadres

Toutefois, la réduction du temps de travail sera organisée par préférence sous forme d'attribution de jours de congés supplémentaires (JRTT) selon les modalités définies à l'article 2-4 du Chapitre 2 .

La moitié des JRTT pourra , dans ce cas , être affectée à un Compte Epargne Temps (CET) dans les conditions définies à l'article 5-4 ci-dessous .

Cette catégorie de cadres pourra également travailler selon une activité modulée :

- 23 semaines de 4 jours à 7H48 mn (soit 717H36 mn)
- 24 semaines de 5 jours à 7H48 mn (soit 936 H)
- Soit au total 1 653H36 mn sur 47 semaines de travail (sans décompter les jours fériés)

Ou toute autre répartition du travail convenue avec les cadres compte –tenu de leurs responsabilités et des objectifs de leurs missions.

Les heures de travail seront décomptées suivant le système le mieux adapté à leur emploi et à l'organisation de leur travail (voir article 1-4 au chapitre I).

ARTICLE 5-4 : COMPTE EPARGNE TEMPS (CET) POUR LES CADRES NON DIRIGEANTS

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les cadres non dirigeants qui le souhaitent, pourront cumuler les droits à congés rémunérés JRTT par le biais d'un compte épargne temps . Ainsi, ils peuvent épargner des droits en temps afin d'utiliser ceux-ci de façon différée .

Si nécessaire, le compte épargne temps pourra être géré au niveau de la branche par un fonds paritaire qui serait mis en place par les partenaires sociaux.

- Conditions d'ouverture et alimentation du compte : La moitié des jours de JRTT prévus à l'article 2-4 du Chapitre 2 pourront alimenter un compte épargne temps pour tout cadre non dirigeant ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise , qui en ferait la demande par écrit .

De plus, le CET pourra accueillir également les heures de repos compensateur quelle qu'en soit la nature (à l'exception des heures de repos compensateur légal obligatoire) et les congés légaux, dans la limite d'un total de 22 jours par an .

Le cadre intéressé indiquera alors par écrit le pourcentage ou la proportion de chacun des éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il souhaite y affecter.

- Valorisation des éléments affectés au compte : Les bulletins de salaire devront préciser les droits acquis en matière de JRTT et épargnés (en nombre d'heures de repos).

Tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnissables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation (indemnité différentielle comprise). La valeur de ces heures suit l'évolution de salaire de l'intéressé .

Pour les cadres ayant un référence en jours, la valeur de chaque journée correspond soit à 1/21.65^{ème} du salaire mensuel (en cas de répartition de l'horaire hebdomadaire sur 5 jours), soit à 1/26^{ème} (en cas de répartition de l'horaire hebdomadaire sur 6 jours).

- Nature et conditions des congés indemnissables : L'utilisation du compte épargne temps par le cadre peut se faire sous forme de congés rémunérés accumulés pour satisfaire un projet personnel du salarié (congé

M. RF AB

L.C

individuel de formation , congé sabbatique , cessation d'activité anticipée , passage à temps partiel pour motifs familiaux ...).

Le congé devra être pris dans un délai de 5 ans à compter du jour où le salarié aura accumulé dans le CET la durée minimale exigée pour financer un congé, soit 2 mois. Le délai de 5 ans est porté à 10 ans pour les salariés ayant des enfants âgés de moins de 16 ans à l'expiration de ce délai ou pour ceux dont l'un des parents est dépendant.

Les dates d'utilisation des congés JRTT épargnés sont déterminées en accord avec l'employeur . Le cadre doit présenter sa demande d'utilisation au moins 3 mois à l'avance pour les demandes de congés JRTT excédant 1 mois de congés . En deçà cette durée , les demandes suivront la même procédure que celle mise en place pour les congés payés légaux dans l'entreprise .

La période d'absence indemnisée de JRTT est considérée comme temps de présence effective au regard des droits découlant tant du contrat de travail que des dispositions légales ou conventionnelles.

L'indemnité versée au salarié lors de la prise des congés est calculée sur la base du salaire qu'il perçoit au moment de son départ en congés de JRTT, dans la limite du nombre d'heures ou de jours de repos capitalisés.

Cette indemnisation sera versée aux mêmes échéances que les salaires de l'entreprise . Les charges sociales salariales , prélevées sur le compte, et les charges sociales patronales seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

- Cessation et transmission du compte : Si le contrat de travail est rompu, quels qu'en soient l'auteur et la cause , sans que les droits à JRTT épargnés aient été effectivement pris , le cadre percevra alors une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis à la date de la rupture (préavis effectué ou non).

Dans ce cas , le cadre perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis ,après déduction des charges sociales salariales et patronales acquittées par l'employeur . Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures ou de jours inscrits au compte JRTT par le salaire réel en vigueur à la date de la rupture . Elle est soumise au régime fiscal et social des salaires . L'indemnité compensatrice d'épargne -temps est versée dans tous les cas, y compris en cas de faute grave ou lourde .

En cas de transfert ou de mutation du cadre, la valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord entre les différentes parties . Après le transfert ou la mutation, la gestion du compte s'effectuera dans les conditions applicables dans la nouvelle entreprise .

Les sommes affectées au CET suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié .

ARTICLE 5-5 : SALAIRES A TEMPS PARTIEL

- CONDITIONS DE REMUNERATION

- A) AU MOMENT DU PASSAGE AUX 35 HEURES :

Le personnel à temps partiel est celui dont l'horaire hebdomadaire ou mensuel est inférieur à la durée légale du travail ou à la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure , conformément à la nouvelle définition du temps partiel prévue par la loi du 19 janvier 2000 visant à une mise en conformité avec la Directive européenne du 15/12/97.

Compte - tenu de l'organisation de l'entreprise , les salariés à temps partiel ,présents au moment de la RTT , pourront se voir proposer :

- 1 - de diminuer leur horaire contractuel initial de 10 % , au même titre que l'ensemble du personnel à temps plein . Dans ce cas , le nouvel horaire à temps partiel ne pourra pas être inférieur à 18 heures par semaine, sauf accord ou demande expresse du salarié . Par ailleurs, les salariés concernés bénéficieront du maintien de leur rémunération antérieure telle que calculée selon leur horaire contractuel à temps partiel initial, avec indemnité différentielle . Leur salaire de base sera calculé selon la méthode suivante : salaire horaire du coefficient x nb d'heures de travail (avec RTT de 10 %) + indemnité différentielle (montant différentiel à concurrence du montant de son salaire antérieur) – Voir exemples en annexe .
- 2 – ou, éventuellement, de transformer leur contrat de travail à temps partiel en temps de travail à temps plein selon le nouvel horaire hebdomadaire base 35 heures, moyennant un délai maximum de 3 mois de

M.

RF

AB

✍

L.c

mise en œuvre. A la date de passage à temps plein, il leur sera fait application des dispositions prévues par le présent accord pour les salariés à temps plein. Leur salaire de base 35 heures sera calculé comme pour les salariés à temps plein occupant un emploi équivalent qui sont passés de 39 heures à 35 heures, indemnité différentielle comprise. – Voir exemples en annexe. Par ailleurs, les contrats à temps partiel ainsi modifiés seront retenus au prorata pour le décompte des embauches à effectuer par l'entreprise en contreparties des aides de l'Etat.

- 3 – ou, de conserver leur horaire contractuel initial avec garantie de percevoir, compte - tenu de leur durée du travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, une rémunération proportionnelle à celle d'un salarié occupant à temps complet un emploi équivalent, indemnité différentielle comprise. Leur salaire de base sera calculé selon la méthode suivante : salaire horaire du coefficient x nb d'heures de travail + indemnité différentielle (montant calculé sur la même base que le salarié à temps partiel ayant réduit son horaire de travail de 10 % - 1 ci-dessus) – Voir exemples en annexe.

Mis à part le dispositif de modulation qui devra faire l'objet de négociations ultérieures spécifiques pour cette catégorie de personnel, les autres modes de réduction du temps de travail leur seront applicables. Les jours de repos seront calculés au prorata.

- B) CAS DES MODIFICATIONS DE LA DUREE DU TRAVAIL POSTERIEURES A L'APPLICATION DE LA RTT

En cas de passage de temps plein à temps partiel postérieure à l'application de la RTT dans l'entreprise, la rémunération des salariés concernés sera calculée au prorata de la rémunération qu'ils percevaient à temps plein (indemnité différentielle comprise), compte - tenu de leur nouvelle durée contractuelle de travail.

LIMITATION DES COUPURES QUOTIDIENNES

Les parties signataires préconisent de limiter les coupures à une seule coupure par jour inférieure ou égale à 2 heures.

Toutefois, compte - tenu des horaires d'ouverture à la clientèle, la durée de cette coupure journalière pourra être supérieure à 2 heures, si elle correspond aux horaires en vigueur dans l'établissement, ou avec l'accord du salarié. Dans ce cas, sauf accord express des salariés concernés, l'entreprise doit garantir un travail continu d'une durée d'au moins 3 H consécutives après la coupure, ou à défaut, verser une indemnité correspondante.

Des contreparties spécifiques peuvent être aussi apportées par accord d'entreprise ou contrat de travail.

En aucun cas, les coupures ne sauraient être considérées comme du temps de travail effectif, dès lors que les salariés sont libres de vaquer à leurs occupations personnelles.

CONDITIONS DE RECOURS AUX HEURES COMPLEMENTAIRES

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail contractuelle. Ce sont des heures non majorées.

Les parties signataires conviennent qu'en application de l'article L.212.4.3. al 5 du code du travail modifié par la loi du 13 juin 1998, il peut être dérogé aux dispositions légales limitant le recours aux heures complémentaires pour améliorer la situation des salariés à temps partiel, sachant que l'accomplissement d'heures complémentaires ne pourra pas avoir pour effet de générer une coupure du temps de travail.

Dans ces conditions, la limite des heures complémentaires pouvant être effectuées est portée à 30 % de la durée du travail contractuelle, au lieu de 10%. Toutefois, cette disposition ne pourra s'appliquer que pour les salariés à temps partiel bénéficiant d'un contrat de travail leur garantissant une durée hebdomadaire minimale de 20 H (ou l'équivalent mensuel ou annuel). Les heures complémentaires effectuées au-delà de 10 % de la durée contractuelle seront majorées de 25 %, selon les dispositions légales à paraître.

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires est prévisible, l'employeur devra en informer les salariés au moins 7 jours calendaires à l'avance. Ces derniers feront connaître leur réponse dans les 48 heures.

M. RF

AB



L.C

Le refus du salarié à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées par son contrat de travail ou à l'intérieur de ces limites lorsque le salarié est prévenu moins de 3 jours avant, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou sur 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire contractuel, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Par ailleurs, les parties signataires s'engagent à négocier sur le statut et les conditions d'emploi des salariés à temps partiel hebdomadaire, mensuel et annuel dans la branche, au plus tard dans les 6 mois de la signature du présent accord.

CHAPITRE 6 : DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR BENEFICIER DES AIDES :

POUR LES ENTREPRISES DE 20 SALARIES ET MOINS

AIDES INCITATIVES DE LA LOI AUBRY 1 EN CAS DE RTT ANTICIPEE

EMBAUCHES ET PRESERVATION D'EMPLOI

ARTICLE 6-1 : VOLET OFFENSIF / EMBAUCHES

Dans les entreprises souhaitant bénéficier des aides de l'Etat liées à l'anticipation, en contrepartie de la réduction et de l'aménagement du temps de travail prévus dans le présent accord, l'employeur s'engage à augmenter, d'au moins 6 % l'effectif concerné par la réduction du temps de travail d'au moins 10%.

L'effectif moyen de l'entreprise sera apprécié dans le cadre des 12 mois qui précèdent la signature de la convention de réduction du temps de travail liant l'Etat et l'entreprise et déterminé selon les règles prévues à l'article L.421.2 du code du travail pour la désignation des délégués du personnel.

L'entreprise s'engage à maintenir ce niveau d'effectif augmenté des nouvelles embauches pendant une durée de 2 ans à compter de la dernière des embauches effectuées dans le cadre de ce dispositif.

Ces embauches devront être effectuées dans le délai de 1 an à compter de la réduction effective du temps de travail.

L'employeur consultera les représentants du personnel (Comité d'entreprise, ou, à défaut Délégués du personnel) sur le nombre de ces embauches, les engagements pris en matière de maintien des effectifs. A défaut de représentants du personnel dans l'entreprise, une réunion d'information des salariés sera organisée sur les conditions de mise en place de ce processus offensif.

Les parties signataires conviennent que ces embauches bénéficieront :

- en priorité aux jeunes pour favoriser leur accès à la profession ;
- les embauches sous CDI seront privilégiées, mais des CDD d'au minimum 6 mois pourront aussi être conclus, dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Compte - tenu des objectifs de formation de la profession, les embauches sous contrats de formation en alternance dont l'apprentissage pourront être réalisées. Toutefois, dans ces cas, il n'est pas possible de cumuler l'aide à la réduction du temps de travail avec l'aide octroyée pour ce type de contrats (excepté pour le contrat initiative emploi CIE).

Par ailleurs, l'augmentation du temps de travail d'un salarié à temps partiel pourra être considérée au prorata comme une embauche (voir ci-dessus).

M. RF AB  L-C

Des aides majorées pourront être attribuées lorsque l'entreprise s'engage à recruter au-delà de l'obligation minimale, en totalité sous CDI, des jeunes ou des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

ARTICLE 6-2 : VOLET DEFENSIF / PRESERVATION D'EMPLOIS

Dans les entreprises connaissant des difficultés économiques susceptibles de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emplois, l'employeur s'engage à préserver un nombre d'emplois au moins égal à 6 % de l'effectif moyen annuel des salariés concernés par la réduction du temps de travail.

L'entreprise s'engage aussi à maintenir ce niveau d'emplois pendant une durée minimale de 2 ans à compter de la date de la signature de la convention. L'effectif à maintenir s'apprécie après déduction, éventuellement, des suppressions d'emplois que la réduction du temps de travail n'a pas permis de sauvegarder.

L'employeur consultera les représentants du personnel (Comité d'entreprise ou à défaut, délégués du personnel) sur le contexte économique et social de l'entreprise obligeant au recours au volet défensif, le nombre d'emplois que la RTT permet de préserver, la période pendant laquelle l'employeur s'engage à maintenir l'effectif.

A défaut de représentants du personnel, une réunion d'information des salariés sera organisée sur les conditions de mise en place de ce processus défensif.

Ces aides pourront se cumuler avec le nouveau dispositif d'allègement de charges sociales institué par la Loi du 19 janvier 2000, selon les conditions d'octroi fixées.

ARTICLE 6-3 : ENTREPRISES QUI ENTRENT DANS LE DISPOSITIF DE RTT DE FACON PROGRESSIVE

Les entreprises de moins de 20 salariés qui passeraient aux 35 H en 3 étapes maximum d'ici le 1^{er} janvier 2002, pourraient bénéficier de l'aide prévue par l'Etat selon les conditions à définir. Le montant de l'aide étant calculé au prorata de la RTT effectivement réalisée.

POUR TOUTES LES ENTREPRISES, QUEL QUE SOIT LEUR EFFECTIF

NOUVEAU DISPOSITIF D'ALLEGEMENTS DE COTISATIONS SOCIALE DE LA LOI AUBRY II SUR LES 35 H

Les entreprises bénéficiant des aides incitatives de la loi du 13 juin 1998 pourront aussi bénéficier sous certaines conditions du nouveau dispositif d'allègements de cotisations sociales mis en place par la loi du 19 janvier 2000. De même, les entreprises qui ne bénéficient pas des aides incitatives de la loi du 13 juin 1998 pourront bénéficier des allègements de charges ainsi prévus, sous réserve de respecter un certain nombre de conditions (application d'un accord collectif dans les conditions fixées par la loi du 19 janvier 2000, fixant la durée du travail à 35 heures par semaine ou 1600 H par an). Le bénéfice de cet allègement sera toutefois conditionné à un engagement général de création ou de prévention d'emploi.

TITRE II DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 : DUREE DE L'ACCORD – DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis légal de 3 mois, selon les conditions prévues à l'article L. 132.8 du code du travail.

ARTICLE 2 : CLAUSE DE CADUCITE

Cet accord est conclu pour permettre aux entreprises de la branche d'anticiper l'obligation légale faite, notamment pour les entreprises de moins de 20 salariés, ou d'adopter au plus tard le 1^{er} janvier 2002, un horaire collectif hebdomadaire au plus égal à 35 heures, soit d'appliquer la RTT au plus tard à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord pour les entreprises de plus de 20 salariés n'ayant pas anticipé le passage aux 35 heures ou n'appliquant pas encore les 35 heures.

M. RF AB

RF

LC

La remise en cause éventuelle de cette obligation légale rendrait cet accord caduc et obligerait les partenaires sociaux à ouvrir de nouvelles négociations sur ce thème .

ARTICLE 3 : REVISION – ADAPTATION

Si une modification des dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de la signature du présent accord , concernant notamment la durée du travail, la répartition du temps de travail , l'aménagement de la durée du travail et la rémunération des heures supplémentaires (liste non exhaustive) , remet en cause un ou plusieurs éléments du présent accord , les parties signataires conviennent que cet accord devra faire l'objet d'une nouvelle négociation dans le mois qui suivra l'apparition des textes .

ARTICLE 4 : SUIVI DE L'ACCORD

- Au niveau de la branche :

Il est créé une commission de suivi. Celle – ci est composée des organisations signataires du présent accord . Elle se réunit à la demande d'une organisation membre et en tout état de cause au moins une fois par an pour dresser le bilan d'application du présent accord .

Ce bilan portera notamment sur les accords d'entreprise éventuellement intervenus dans la branche, les emplois créés ou sauvegardés et les engagements pris en matière de création d'emplois ou de sauvegarde des emplois , l'impact sur la gestion des entreprises, les difficultés d'application rencontrées .

- Au niveau de chaque entreprise :

Chaque entreprise devra établir, dans le cadre du passage aux 35 heures, un bilan annuel sur les modalités de RTT utilisées, l'organisation du travail mise en place, le nombre et la nature des emplois créés ou préservés . Ce bilan doit être adressé aux organisations patronales signataires du présent accord afin d'établir un rapport au niveau de la branche qui sera transmis aux différents partenaires sociaux .

Le Comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise, sont informés et consultés sur la mise en place et le suivi de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Les entreprises qui ont négocié et signé un accord collectif d'entreprise doivent constituer une commission de suivi de l'accord.

ARTICLE 5 : ENTREE EN VIGUEUR

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois civil suivant la parution au journal de son arrêté d'extension .

ARTICLE 6 : EXTENSION

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et de son annexe 1 selon les dispositions et formalités prévues par les textes en vigueur .

FAIT A PARIS
Le 13 JUIN 2000

SUIVENT LES SIGNATAIRES DU PRESENT ACCORD

RF AB

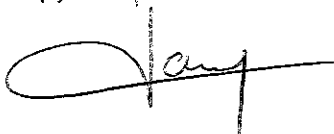
M.

L.C

POUR LA FEDERATION NATIONALE DES FLEURISTES DE FRANCE (F.N.F.F.)

33 Rue du Pont Neuf - 75001. PARIS.

FARCY Robert



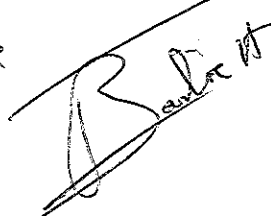
POUR LE SYNDICAT INTERPROFESSIONNEL DES FABRICANTS ET DISTRIBUTEURS DE PRODUITS ET ANIMAUX FAMILIERS (PRODAF)



Lionel CLIPET

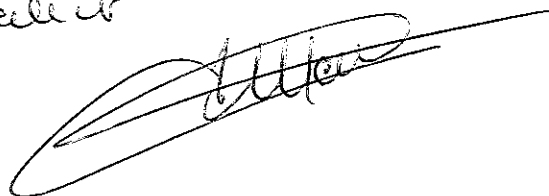
POUR LE SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DES COMMERCE ET SERVICES (S.N.E.C.S.- CGC)

André Barbe



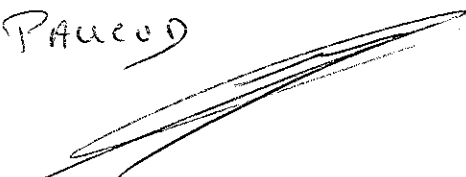
POUR LA FEDERATION DES EMPLOYES, CADRES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE (FECTAM- CFTC)

Jaques Pellerin



POUR LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L' ALIMENTATION , DES TABACS ET ALLUMETTES, DES SERVICES ANNEXES (FGTA - FO)

Gerard Pauco



POUR LA FEDERATION DES SERVICES , DU COMMERCE ET DE CREDIT (FS- CFTD)

POUR LA FEDERATION DU COMMERCE, DE LA DISTRIBUTION ET DES SERVICES (CGT)

ANNEXE 1 A L'ACCORD DU 13 JUIN 2000

GRILLES DE SALAIRES MINIMAUX GARANTIS

Coefficient	Salaire mini base 169 h	Salaire mini base 151,66 H	Indemnité différentielle
100	6 800 => 6 881,68 (Smic)	6 102,29 => 6 175,60 (Smic)	706,08
105	6 900	6 192,03	707,97
115	7 000	6 281,78	718,22
120	7 100	6 371,52	728,48
130	7 300	6 551,00	749,00
140	7 600	6 820,21	779,79
150	7 700	6 910,00	790,00
160	8 000	7 179,17	820,83
200	9 000	8 076,57	923,43
230	9 500	8 525,27	974,73
260	11 000	9 871,36	1 128,64
350	12 500	11 217,45	1 282,55
400	13 500	12 114,85	1 385,15
450	14 500	13 012,25	1 487,75
Cadres de Direction non soumis à la durée légale de travail			
500	16 000	16 000	

NOTA : L'indemnité différentielle sera intégrée progressivement dans le salaire minimum de base 35 H dans un délai de 3 ans à compter de la signature de l'accord d'ARTT (voir article 2 – Chapitre 4). Elle a le caractère de salaire soumis à cotisations sociales et impôts.

Exemples spécifiques (temps partiel) :

Soit un salarié à temps partiel de coefficient 150 , ayant une durée de travail contractuelle de 100 H par mois. Avant la RTT, son salaire avait été calculé au prorata de son temps de travail par rapport à la rémunération brute d'un salarié à temps plein de sa classification et de son coefficient (7 700 F), soit un salaire à temps partiel de 4 556 F (taux horaire = 45, 56 F).

- *Si ce salarié réduit sa durée contractuelle de 10 % , soit 90 H par mois au lieu de 100 H. Son nouveau salaire à temps partiel, compte - tenu de la RTT, sera toujours égal à 4 556 F mais se décomposera désormais de la manière suivante : 45,56 F x 90 H = 4 100, 62 F / mois + 455,38 F (indemnité différentielle à concurrence de 100 H , soit 4 556 F – 4 100,62 F) = 4 556 F /mois .*

- *Si ce salarié passe à temps plein base 35 H/hebdo, il percevra la même rémunération qu'un salarié occupant à temps complet un poste équivalent et qui est passé de 39 H à 35 H. Soit 6 910,00 F + 790,00 F (indemnité différentielle calculée à concurrence du salaire antérieur à la RTT base 169 H) = 7 700 F / mois .*

M. RF AB  L.C

