

# CHRONOPOST

## AVENANT N°1 A L'ACCORD D'ENTREPRISE DU 6 MAI 1999

### RELATIF A LA REDUCTION ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Conformément aux dispositions prévues par la loi du 13 juin 1998 et à l'article 11.1 de l'Accord d'Entreprise, Chronopost a déposé auprès des services de l'Etat un dossier permettant par convention d'accéder au dispositif d'aides financières.

Compte tenu des observations formulées par ces services, les parties signataires de l'Accord d'Entreprise ont convenu d'apporter à celui-ci les modifications suivantes sous la forme du présent avenant.

### 3 - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

*A l'article [3.2.] le premier alinéa est annulé et remplacé par la rédaction suivante :*

#### 3.2. Modulation annuelle

La modulation s'entend comme une organisation du temps de travail, selon un horaire collectif, permettant de faire face aux fluctuations d'activités en répartissant la durée du travail sur une période de référence, dans le cadre d'une amplitude hebdomadaire prédéfinie. L'organisation du travail dans le cadre de la modulation s'effectue dans la perspective d'améliorer le service au client.

*Il est ajouté un article [3.4.]*

#### 3.4. Recours au chômage partiel

Les dispositions du présent accord, en cas de circonstances exceptionnelles et indépendantes des conditions habituelles d'activité, n'excluent pas le recours au chômage partiel. Ce recours ne pourra cependant être envisagé qu'après transformation de semaines fortes en semaines faibles et la prise des jours de congés payés et de repos RTT restant par les salariés.

*Handwritten signature and initials: SCA*

## 4 - CAS PARTICULIERS DES TEMPS REDUITS & DES TEMPS PARTIELS

*A l'article [4.1.a.] est inséré le second alinéa suivant :*

### **4.1.a. Réduction du temps de travail**

Les salariés dont la durée contractuelle... *[inchangé]*

Conformément à la législation la baisse de la durée du travail sera proposée aux salariés sous contrat de travail à temps partiel (moins de 32 heures) par un avenant au contrat de travail. En cas de refus, leur situation fera l'objet d'un examen particulier.

Par exception aux articles 1.3 et 2, les salariés dont la durée contractuelle hebdomadaire de travail est égale à 35 heures et inférieure à 39 heures... *[inchangé]*

*A l'article [4.1.b.] le second alinéa est annulé et remplacé par la rédaction suivante :*

### **4.1.b. Priorité d'embauche à temps complet**

Les salariés sous contrat à durée indéterminée à temps partiel qui souhaiteront passer à temps complet... *[inchangé]*

Cette priorité de passage à temps complet, pour être prise en compte au titre des embauches à effectuer s'exercera dans les conditions définies par l'Administration et sera limitée aux douze mois suivant la mise en oeuvre effective de la réduction du temps de travail.

## 5 - LES CADRES ET LA FORCE DE VENTE

*L'article [5.1.] est annulé et remplacé par la rédaction suivante :*

La durée du travail se calcule annuellement de la manière suivante :

52 semaines – 5 semaines de congés payés - 1,8 semaine (correspondant à une moyenne de 9 jours fériés par an) = 45,2 semaines.

45,2 semaines correspondent à 226 jours de travail (45,2 semaines x 5 jours).

*L'article [5.2.] est annulé et remplacé par la rédaction suivante :*

### **5.2. Répartition de la durée annuelle du travail**

Afin de faire bénéficier cette catégorie de salariés d'une réduction du temps de travail équivalente à celle des autres salariés, et conformément aux dispositions de l'article 2, vingt trois jours de repos RTT seront accordés pour la période de référence fixée à l'article 3.1.

Conscientes de la nécessité pour les cadres de bénéficier des dispositions relatives à la réduction du temps de travail et du caractère spécifique de l'organisation de leurs activités

compte tenu de leur champ de responsabilité, les parties s'entendent d'ores et déjà pour une appréciation avec souplesse de la durée quotidienne effectivement travaillée par cette catégorie de salariés dans les limites des durées maximales quotidienne et hebdomadaire prévues par la loi.

## 6 - MODALITES DE DECOMPTE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES

*A cet article est inséré le préambule suivant:*

Il est préalablement rappelé qu'en aucun cas le recours aux heures supplémentaires ne saurait être considéré comme un mode normal d'organisation du travail et que l'intention des parties est de diminuer le recours aux heures supplémentaires en leur conservant un caractère ponctuel lié aux aléas de l'activité inhérents à notre métier.

*A l'article [6.2.] est ajouté l'alinéa suivant :*

Les dispositions de l'accord d'Entreprise du 21 juin 1990 ne sont pas remises en cause par les présentes dispositions.

Un avis indiquant l'existence du présent avenant et les possibilités et conditions de consultation par le Personnel sera affiché sur tous les sites aux endroits habituels.

Le présent avenant sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Nanterre (92) et un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt (92).

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 17 06 99 en 10 exemplaires originaux.

Pour CHRONOPOST, Frédéric TIBERGHIE, Président Directeur Général

Pour la C.F.D.T., Thierry M'BOG, Délégué syndical d'Entreprise

Pour la C.F.T.C., Sévérino CAPELLI, Délégué syndical d'Entreprise

Pour la C.G.C. , Daniel MARTINIE, Délégué syndical d'Entreprise

Pour la C.G.T., Olivier DESHABIT, Délégué syndical d'Entreprise

Pour F.O., Serge DROCHEINER, Délégué syndical d'Entreprise

Avenant à l'Accord d'Entreprise du 06/05/99

S. CAPELLI  
S. Capelli



Sc