

THUASNE
ETABLISSEMENT DE SAINT ETIENNE
AVENANT N°1 A L'ACCORD
D'AMENAGEMENT ET DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

JL *AS* *11*

Entre la Société THUASNE, établissement de Saint Etienne, représentée par Messieurs, T. LEPERT, Directeur Administratif et Financier. Y. STEHLIN, Responsable Ressources Humaines,

Et

JP.BAISSE, délégué syndical CFE CGC,
F SILBERMANN, délégué syndical CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 13/06/98 sur la réduction du temps de travail, dite loi d'orientation sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.

Les parties signataires conviennent que :

- La réduction du temps de travail :
 - est un facteur de l'amélioration des conditions de travail par un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle.
 - permet de favoriser la création d'emplois nouveaux.

Cependant, la réduction du temps de travail nécessite :

- De maîtriser les coûts salariaux pour préserver la compétitivité de l'entreprise
- De développer la souplesse et la réactivité de tous, face aux demandes des clients
- D'assurer des permanences sur toute l'amplitude actuelle
- D'améliorer la qualité des prestations des services.
- De développer la rigueur de tous dans la gestion et le suivi du temps de travail.
- D'adapter les règles de fonctionnement de l'horaire souple.

Les parties signataires s'engagent à tout mettre en œuvre pour que la réduction effective du temps de travail se fasse dans les meilleures conditions pour les salariés et pour l'entreprise.



Article 1. Réduction du temps de travail

La durée hebdomadaire du temps de travail effectif passe de 39 heures à 35 heures en moyenne hebdomadaire sur une année, soit une baisse de 10,3 % du temps de travail effectif tel que défini par la loi.

La réduction du temps de travail s'accompagne de la mise en place d'un décompte du temps sur l'année civile.

Article 2 Champ d'application

La réduction du temps de travail concerne la totalité des salariés de l'entreprise, quelque soit le statut ou le type de contrat, à l'exclusion des cadres dirigeants (coefficients 800 de la convention collective).

Elle s'applique au personnel en activité au moment de l'entrée en vigueur de l'accord, et au personnel embauché à compter de cette même date.

Les cadres font l'objet de dispositions spécifiques (voir art 4).

Article 3 Date d'application de la réduction du temps de travail

La réduction effective du temps de travail intervient à compter du 1/01/2000.

Article 4 Modalités d'organisation du temps de travail

1. Pour le personnel non cadre

La réduction du temps de travail à 35 heures en moyenne sur l'année, se traduit :

- ♦ Par le maintien de l'horaire de référence actuel de 39 heures.
- ♦ Par l'octroi de 15 jours de repos supplémentaires répartis sur l'année.
- ♦ Par l'octroi de 18 demi journées réparties sur l'année.



2. Pour les cadres

La RTT se traduit par l'octroi de jours de repos supplémentaires.

Le nombre de jours travaillés est fixé forfaitairement, comme le prévoit la loi. Le temps de travail est fixé à 212 jours par an.

L'organisation du travail chez Thuasne ne permet pas la distinction entre les personnels de cette catégorie. Du fait qu'ils disposent de l'autonomie de gestion de leurs horaires, et qu'ils ne sont pas assujettis à un horaire collectif, les cadres au forfait jours ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives aux durées maximales journalières et hebdomadaires de travail, ni au contrôle des horaires.

Ils doivent obligatoirement respecter un temps de repos de 13 heures entre deux journées de travail.

Article 5 Conséquences sur l'horaire souple

Les présentes dispositions n'ont pas pour objet de remettre en cause la souplesse d'entrée / sortie liée à l'horaire souple, mais nécessitent d'en aménager les conditions d'application de la manière suivante:

La souplesse d'entrée et de sortie est maintenue pour tous les jours travaillés.

Le décompte du temps de travail se fait à la semaine, sans report d'une semaine sur l'autre.

Les différentes plages d'horaires sont les suivantes pour tous les jours de la semaine

- Plages facultatives du matin 7 h 30 / 8 h 30 et 11 h 30 / 12 h 30
- Plage obligatoire du matin 8 h 30 / 11 h 30
- **Arrêt obligatoire 12 h 30 / 13 h 15**
- Plages facultatives du soir 13 h 15 / 14 h et 16 h 15 / 19 h
- Plage obligatoire du soir 14 h / 16 h 15



Ces dispositions annulent et remplacent le protocole d'horaires souples en vigueur dans l'entreprise.

En cas de permanences liées aux spécificités d'un service, les plages fixes et souples telles que définies sont décalées pour permettre une durée journalière de travail de 7H48 avec le respect de l'arrêt obligatoire de 45 minutes.

Article 6 Période de décompte du temps

La période de décompte du temps de travail sur l'année est fixée du 01/01 au 31/12 de chaque année.

Les parties signataires conviennent que les jours de repos doivent impérativement être pris et que la rigueur et la discipline de tous est indispensable pour planifier les repos, tant dans l'intérêt de l'entreprise que dans celui des salariés.

En aucun cas il ne peut y avoir de report de jours de repos d'une année sur l'autre.

Compte tenu de la liberté laissée aux salariés de prendre des jours de repos à leur convenance, le temps de travail est calculé sur les 12 mois civils de chaque année.

En fin de période de référence, un bilan est établi pour mesurer le temps de travail effectif réalisé, déduction faite des jours de repos pris dans le cadre du présent accord.

En fin de période, les dépassements de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures donnent lieu à paiement majoré dans le cadre de la loi.

Article 7 Modalités d'attribution des repos

Les repos générés par la réduction du temps de travail peuvent être pris par demi-journée (unité de temps minimum) ou par journée entière.

Ces jours de repos peuvent être cumulés.

L'unité "jour de repos" est fixée à 7 h 48.

♦ Un tiers des jours de repos au plus sont fixés par la Direction en début d'année civile, en liaison avec les institutions représentatives du personnel.

En cas de modification du calendrier, un délai de prévenance d'1 mois est institué, sauf en cas de force majeure où ce délai est ramené à 7 jours.

Le cas échéant, les jours de repos fixés par la Direction reportent de façon automatique les droits à congés.



- ♦ Deux tiers des jours de repos sont fixés sur l'initiative du salarié après acceptation du chef de service, dans le respect des délais de prévenance suivants :

Pour un repos inférieur ou égal à 1 jour : 1 semaine.

Pour un repos de 2 jours : 2 semaines.

Pour un repos de 3 jours : 3 semaines.

Pour un repos de 4 jours et plus : 4 semaines.

Si au début du dernier trimestre d'une année, soit au 01/10 de chaque année, un salarié n'a pas pris au moins les ¾ des jours de repos auxquels il peut prétendre, hors jours de repos fixés par la Direction, celle ci fixe les dates de repos à prendre en complément des ¾, de manière unilatérale. En tout état de cause, tous les jours restant à prendre doivent être posés au 01/12 au plus tard.

Article 8 Modalités de contrôle du temps

1. Pour le personnel non cadre

Le contrôle du temps de travail est réalisé par les moyens actuels de badgeage.

2. Pour les cadres:

Un suivi des droits à repos, des jours de repos pris et du solde des jours à prendre est communiqué à périodicité trimestrielle par la hiérarchie.

Article 9 Traitement des Heures supplémentaires en dehors des périodes de modulation :

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé, conformément aux dispositions législatives et conventionnelles.

Les heures réalisées au-delà de la durée hebdomadaire de 39 heures et jusqu'à 43 heures à la demande de la hiérarchie, dans les limites des durées maximales prévues par la loi font l'objet soit :

- ♦ de récupération en repos d'une durée équivalente majorée de 25%, prise au plus tard dans le mois suivant la génération des heures supplémentaires.
- ♦ du paiement aux taux horaires majorés de 25%,



Le choix est laissé à l'initiative du salarié.

Les majorations indiquées ci-dessus sont de 50% à partir de la 44^{ème} heure.

Ces règles restent en vigueur sous réserve des décrets d'application (à paraître) de la loi.

Ces dispositions s'appliquent en dehors du cadre de la modulation.

Article 10 Entrées / sorties en cours de période de référence :

Les salariés entrant dans la société en cours de période de référence bénéficient de jours de repos calculés au prorata de leur temps de travail ; ces jours sont pris dans les conditions prévues pour chaque catégorie de personnel.

Les salariés quittant la Société en cours de période de référence verront leur situation régularisée au moment de l'établissement de leur solde de tout compte. L'entreprise a la possibilité de faire prendre le solde des repos, calculé au prorata du temps passé sur la période, pendant la durée du préavis.

Article 11 Salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel au moment de la mise en œuvre du présent accord ont la possibilité :

- ◆ Soit de revenir à temps plein
- ◆ Soit de rester à temps partiel et de bénéficier de jours de repos RTT calculés au prorata de leur temps de référence initial.

Article 12 Organisation spécifique à certains services

Pour assurer la continuité du service, et / ou, pour gagner en souplesse d'organisation et éviter le recours aux heures supplémentaires et à la main d'œuvre précaire, il est convenu de recourir à la modulation du temps de travail dans les limites suivantes :

Conformément aux dispositions légales, il est possible de recourir à des modulations "individualisées" pour une partie de service ou d'atelier. Ces modulations se feront sur une base de volontariat, mais ne seront mises en place que si un effectif minima est atteint (appréciation laissée aux chefs de service).



Les modulations seront possibles sur une durée maximale de 16 semaines dans l'année, avec 8 semaines d'amplitudes hautes et 8 semaines d'amplitudes basses.

- ◆ Conformément à la loi, la durée maximale journalière est de 10 heures,
- ◆ Les amplitudes maximales sont définies à :
 - 44 heures hebdomadaire
 - 42 heures hebdomadaire en moyenne pendant 8 semaines consécutives
- ◆ L'amplitude minimale est fixée à 28 heures hebdomadaire.

Pendant les semaines d'amplitude haute, il ne sera pas possible aux salariés concernés de poser des jours de RTT. Pendant les semaines d'amplitude basse, il sera possible pour les salariés concernés de poser des jours de RTT dans le respect des règles prévues à l'article 7 du présent accord.

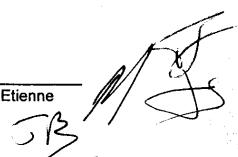
Un calendrier prévisionnel annuel est établi par service en début d'année civile. Ce calendrier définit les plages de haute et basse amplitudes ainsi que les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation. En tout état de cause la programmation indicative de la modulation sera soumise préalablement à l'avis du Comité d'Etablissement.

En cas de modification du calendrier, le délai de prévenance est de 15 jours ouvrables minimum, en cas d'urgence, de force majeure ou de circonstances exceptionnelles ce délai peut être ramené à 3 jours.

Les heures effectuées au-delà de l'horaire théorique de 39 heures ne sont pas des heures supplémentaires, ne sont pas imputées sur le contingent annuel, ne donnent pas lieu à majoration et à repos compensateur.

En fin d'année civile le solde des heures de modulation est calculé pour chaque salarié concerné. Dans le cadre de la modulation, le nombre d'heures totales travaillées sur l'année ne peut être supérieur à 1600 heures. Si le solde est supérieur à 1600 heures, les heures en dépassement seront payées et majorées. Si le solde est inférieur à 1600 heures, du fait d'une période incomplète, les heures manquantes seront retenues conformément aux dispositions de l'article 10 du présent accord.

Les heures d'absences assimilées à du temps de travail effectif et indemnisées comme tel ne donnent pas lieu à retenues.



Dans le cadre de l'ARTT, les horaires du service des expéditions sont redéfinis :

- ◆ Horaires 1 : 8 H – 12 H 15 / 13 H – 16 H 45
- ◆ Horaires 2 : 9 H – 13 H / 13 H 45 – 17 H 45

Ces horaires seront réduits d'une heure en fin de journée les vendredi.

Ces horaires sont susceptibles d'être modifiés après consultation du Comité d'Etablissement, sans que cette modification constitue une clause résolutoire ou un motif de dénonciation du présent accord.

Article 12 Bis Chômage partiel

En cas de baisse importante de l'activité qui amènerait l'entreprise à diminuer l'horaire de travail en dessous de l'horaire théorique affiché, les parties signataires conviennent de tout mettre en œuvre, notamment par le recours aux jours de repos RTT, pour éviter de recourir au chômage partiel.

En cas d'absolue nécessité imposée par l'environnement économique, le chômage partiel sera mis en œuvre après consultation des représentants du personnel dans le cadre des dispositions légales.

Article 13 Emploi

Pour bénéficier des aides prévues par les dispositions législatives et ainsi diminuer le surcoût lié à la RTT, l'entreprise s'engage à créer 15 emplois supplémentaires dans un délai de 12 mois à compter de la mise en œuvre du présent accord. Cet effort en création d'emploi représente 6 % de l'effectif moyen concerné des 12 derniers mois précédant la signature de l'accord.

Ces embauches se répartiront ainsi dans les différentes catégories professionnelles:

. Ouvrier	12
. Employé	2
. Technicien	1
. Agent de maîtrise	0

L'entreprise s'engage à maintenir le niveau d'effectif moyen concerné des douze derniers mois assujetti à la réduction du temps de travail, augmenté des embauches



réalisées dans le cadre du présent accord pendant une durée de 2 ans à compter de la dernière embauche réalisée, soit un effectif de 265 personnes.

Article 14 Rémunération

La réduction du temps de travail s'accompagne d'un maintien de la rémunération brute actuelle par une augmentation du taux horaire proportionnelle au nouvel horaire.

En contrepartie de ce maintien, les parties signataires conviennent d'une modération des augmentations générales pendant les trois premières années d'application du présent accord, selon les modalités suivantes :

Année 1999	Clôture en l'état des négociations salariales.
Janvier 2000	+ 0,3%
Janvier 2001	+ 0,5%
Janvier 2002	+ 0,5%

Ces augmentations générales sont calculées en pourcentage de la masse salariale et réparties uniformément à l'ensemble des salariés avec un plancher pour les rémunérations inférieures ou égales (base temps plein) à 1,3 fois le SMIC annuel. Ce plancher vise à maintenir l'écart entre ces rémunérations et le SMIC annuel.

Les parties signataires conviennent d'ouvrir des négociations sur l'évolution des rémunérations :

- Si l'évolution de l'indice INSEE dépassait 1,3 % sur 12 mois (évalué en fin d'année civile).
- Si les données économiques générales venaient à se modifier et à remettre en cause l'équilibre économique de l'entreprise.

La rémunération est lissée sur tous les mois de l'année.

Le principe des primes et promotions individuelles est maintenu.



Article 15 Formation et réduction du temps de travail

Il est possible d'organiser, pour partie hors du temps de travail, des actions de formation.

Cette disposition est applicable dans les conditions suivantes:

- ◆ La demande doit être formulée par écrit par le salarié volontaire.
- ◆ La formation prévue doit être d'une durée minimale de 10 jours ou de 80 heures.
- ◆ L'action de formation envisagée doit avoir pour objet le développement personnel ou professionnel du salarié. Elle doit répondre aux critères définis par la loi. Elle doit être diplômante ou qualifiante (titre ou diplôme reconnu par l'Education Nationale, le Ministère du Travail ou la Profession).

Article 16 Suivi de l'accord

Une commission de suivi de l'accord est créée pour traiter des litiges éventuels dans son application ou pour décider d'adaptations jugées nécessaires en fonction des contraintes réciproques de l'entreprise et des salariés.

Cette commission est composée de :

- ◆ Les représentants de la Direction,
- ◆ Les délégués syndicaux,
- ◆ Le Secrétaire du Comité D'Etablissement (ou son adjoint en cas de cumul de mandats),
- ◆ Le Secrétaire du CHSCT (ou son adjoint en cas de cumul de mandats),

La commission pourra inviter l'Inspecteur du Travail à participer à ses travaux.

La commission traitera des questions suivantes :

- ◆ Suivi des modalités d'application de l'accord
- ◆ Suivi de l'emploi (niveau et créations),
- ◆ Suivi des heures supplémentaires et de leur traitement.

Au cours de la première année de mise en œuvre de l'accord, elle se réunit à la fin de chaque trimestre. A la demande de l'un des participants, elle pourra se réunir exceptionnellement avant ces délais.

Au cours des années suivantes, la commission de suivi se réunit à la demande de l'un ou l'autre des participants, et au moins une fois en fin de période de référence.



Article 17 Durée, et date d'effet

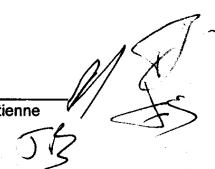
Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application à compter du 1^{er} Janvier 2000.

Article 18 Conditions résolutoires

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires, notamment en matière de durée du travail, qui rendrait inapplicables l'une quelconque des dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient sans délai pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord aux nouvelles conditions de la législation ou des dispositions conventionnelles visées dans l'accord.

L'application du présent accord est subordonnée à la conclusion et au maintien d'une convention avec les services de l'Etat sur les exonérations de charges patronales telles que définies par la loi en cas d'embauches réalisées dans le cadre de la réduction du temps de travail.



Article 19 Désignation et révision

Les parties signataires ont la faculté de dénoncer le présent accord selon les dispositions prévues à l'article L. 132-8 du Code du travail sous préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée par son auteur, à tous les signataires de l'accord et donnant lieu à un dépôt conformément à l'article L.132-10 du Code du travail.

En cas de dénonciation du présent accord par l'une ou l'autre des parties signataires, celui-ci continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou à défaut pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

En cas de dénonciation de l'accord par l'une ou l'autre des parties, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la date de dénonciation.

Il pourra faire l'objet d'une demande de révision de la part des parties signataires de l'accord conformément à l'article L.132-7 du Code du travail.

Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'autre partie signataire.

Dans les deux mois suivants la première présentation de cette lettre, les parties s'engagent à se rencontrer en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Article 20 Dépôt et publicité

Le présent accord est établi en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L132-10 du Code du Travail : Dépôt à la DDTEFP de la Loire et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Saint Etienne.

Fait à Saint Etienne le, 30 novembre 1999 en 9 exemplaires originaux

Pour THUASNE, établissement de Saint Etienne

T. LEPERT, Directeur Administratif et Financier.

Y. STEHLIN, Responsable Ressources Humaines,

JP. BAISSAT, Délégué syndical CFE CGC

F. SILBERMANN, Délégué Syndical CFDT

JB AS

THUASNE
ETABLISSEMENT DE SAINT ETIENNE
AVENANT N°2
ACCORD SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

La Direction de l'établissement de Saint Etienne, les délégations syndicales HACUITEX-CFDT ET CFE-CGC, se sont réunis dans le cadre de leurs mandats respectifs, le jeudi 21 décembre 2000, afin d'apporter des précisions complémentaires à l'accord et ses avenants prévoyant les modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail signé le 30 novembre 1999.

1 – Objet de l'avenant :

Cet avenant a pour objet de définir les modalités de report d'acquisition des droits aux jours de réduction du temps de travail en cas de solde négatif sur l'exercice précédent.

2 – Modalité du report d'acquisition des droits aux jours de réduction du temps de travail.

Les salariés qui se trouveront dans la situation d'un solde négatif de droit à jours de RTT au 31 décembre de l'exercice en cours, verront leurs droits à RTT réduits au début de l'exercice suivant.

Rappel de la définition d'un exercice : du 1^{er} janvier au 31 décembre

Ces dispositions seront appliquées à titre exceptionnel, aux salariés qui auront anticipé leurs droits pour causes d'absences non prévisibles de types (absences maladie, accidents du travail,...). Cette liste d'événements n'est pas exhaustive.

3 – Date de mise en œuvre :

Ces dispositions seront mises en œuvre au 1^{er} janvier 2001 pour prendre en compte l'exercice 2000.

Saint Etienne, le 21 décembre 2000

Le Responsable des Ressources Humaines

La Délégation Syndicale
HACUITEX-CFDT

La Délégation Syndicale
CFE-CGC

Siège social / Head & Sales Office
118-120, rue Marius AUFAN - BP 243
92307 Levallois-Perret Cedex - France
Tél. 01 41 05 92 92
Fax 01 41 05 89 89
Fax +33 (0)1 41 05 89 91 (Export)

Etablissement Industriel / Production Site
27, rue de la Jomayère
42031 Saint-Etienne Cedex 2 - France
Tél. 04 77 81 10 10
Fax 04 77 81 10 59

Internet : www.Thuasne.com

Service Clientèle / Customer Service
France **Tel. 04 77 81 40 42**
Fax 04 77 81 11 99
Export **Tel. +33 (0)4 77 81 40 01/02**
Fax +33 (0)4 77 81 10 03
Telex 300 046F

SA ou capital de 9 019 780 francs - 542 091 186 RCS Nanterre - Code APE 175 G - CCP Paris 5736-88 E
SIRET Siège Social 542 091 186 00073 - SIRET Etablissement Industriel 542 091 186 00040 - N/ident TVA./VAT. FR 88 542 091 186