**ACCORD COLLECTIF D’ENTREPRISE**

**Entre les soussignés**

**- La Société HILL’S PET NUTRITION**

Société en nom collectif dont le siège social est situé…, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Grasse sous le numéro SIRET….. .

Représentée aux fins des présentes par Monsieur en sa qualité de Gérant,

Ci-après désignée « la société »

**d’une part**

**Et**

**L’organisation syndicale CGE-CGC** représentée par Madame …..en sa qualité de déléguée syndicale de la Société ;

**d’autre part**

**Après avoir rappelé** :

La société a l’obligation de laisser aux représentants du personnel le temps nécessaire à l’exercice de leurs fonctions, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans ce cadre, un accord d’entreprise a été signé le 20 février 2014 destiné à organiser le régime du crédit d’heures et ses modalités d’utilisation pour les missions se rapportant aux attributions des représentants du personnel, notamment pour ceux bénéficiant d’un forfait jours exerçant une mission commerciale sur le terrain. Ledit accord vise également à déterminer l’impact des mandats sur la situation des représentants du personnel en termes d’analyse de leurs objectifs et d’ajustement de leur secteur.

Le dernier accord d’entreprise étant arrivé à terme le 27 mai 2017, les parties ont convenu de signer un nouvel accord d’entreprise reprenant ces dispositions conventionnelles tout en tenant compte des récentes modifications intervenues à ce sujet au niveau légal et règlementaire.

Il convient notamment de souligner que les dernières élections professionnelles organisées en mai 2017 ont conduit à l’élection d’une délégation unique du personnel (DUP) « nouvelle formule », instance regroupant le Comité d’entreprise et les délégués du personnel mais également le CHSCT.

**C’est ainsi qu’il a été arrêté et convenu ce qui suit :**

**TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES**

**Article 1 : Prise d’effet et durée**

Le présent accord prend effet à compter de sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu’au 29 mai 2021, date d’échéance des mandats en cours des élus de la DUP.

Il prendra automatiquement fin, sans autres formalités, à cette date et ne pourra en aucun cas se transformer en accord à durée indéterminée.

**Article 2 : Révision**

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes:

* toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé à chacune des autres parties signataires et comporter, outre l’indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
* au plus tard dans un délai de deux mois suivant la réception de cette demande, les parties ouvrent une négociation en vue de la rédaction d’un nouveau texte ;
* les dispositions de l’accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu’à la conclusion d’un nouvel accord ;
* les dispositions de l’avenant portant révision, se substituent de plein droit à celles de l’accord qu’elles modifient et sont opposables à l’Entreprise et aux salariés liés par l’accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut à partir du jour qui suivra son dépôt.

**Article 3 : Conditions de suivi de l’accord**

En application de l’article L. 2222-5-1 du Code du travail, les parties sont convenues de prévoir les modalités de suivi de l’accord et de fixer un rendez-vous annuel pour faire un bilan sur la mise en œuvre du présent accord.

Une commission de suivi de l’accord est spécialement créée.

Elle est constituée par :

- un représentant de l’employeur,

- un représentant du personnel,

- un représentant syndical.

La commission a pour mission d’assurer le suivi de la mise en œuvre de l’accord et le cas échéant, la proposition d’éventuelles améliorations ou adaptations.

La commission se réunira tous les ans afin d’exercer les missions qui lui sont confiées au titre du présent accord.

Les conclusions de la commission seront transmises pour information à la DUP.

**Article 4 : Publicité**

Le présent accord sera déposé par la Direction en deux exemplaires auprès de Monsieur le Directeur de l’Unité Territoriale des Alpes Maritimes de la DIRECCTE PACA, dont une version sur support électronique, accompagné du bordereau de dépôt.

Un exemplaire de l’accord sera également déposé au greffe du Conseil de prud'hommes de Grasse.

**TITRE II – MODALITES GENERALES DE RECOURS AUX HEURES DE DELEGATION**

**Article 5. Crédit mensuel en heures des élus titulaires**

Les crédits d’heures de délégation sont fixés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et sont accordés mensuellement à chacun des représentants du personnel titulaire.

Le crédit d’heures n’est pas un forfait mais une limite à ne pas dépasser, sauf circonstances exceptionnelles.

En application des dispositions légales et en fonction des effectifs actuels de la société, chaque élu titulaire dispose du nombre d’heures de délégation suivant :

* Les membres de la délégation unique du personnel disposent d’un crédit mensuel de 19 heures de délégation.
* Les délégués syndicaux disposent en outre d’un crédit mensuel de 12 heures de délégation.

**Toujours comptabilisé sur une durée mensuelle, le crédit d’heures des membres de la délégation unique du personnel peut par exception être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois.**

**Le report des heures de délégation ne peut toutefois conduire un élu à disposer dans le mois, plus d’une fois et demi le crédit d’heures dont il bénéficie. Ainsi, il ne pourra prendre des heures de délégation au-delà de 28,5 heures par mois.**

**Le membre titulaire de la DUP souhaitant utiliser une ou plusieurs heures de délégation dont il dispose au titre de ce cumul doit en informer l’employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation.**

**Article 6. Crédit mensuel en cas de cumul des heures de délégation entre membres**

**Les membres titulaires de la DUP peuvent chaque mois répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d’heures dont ils disposent, selon les modalités fixées par les dispositions légales et règlementaires rappelées ci-après :**

* **ils doivent informer l’employeur du nombre d’heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d’heures mutualisées pour chacun d’eux ;**
* **cette répartition ne peut conduire un membre de la DUP à disposer dans le mois de plus d’une fois et demie le crédit d’heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire, soit 28,5 heures par mois.**

**Article 7. Utilisation de ces crédits d’heures**

Les crédits d’heures de délégation sont présumés avoir été utilisés conformément à leur objet selon les modalités et conditions définies par la réglementation en vigueur.

**Article 8. Temps passé en réunion**

Le temps passé par les représentants du personnel aux réunions organisées à l’initiative de l’employeur au sein des instances auxquelles ils appartiennent, ne vient pas en déduction des crédits d’heures visés à l’article 5 du présent accord.

**Article 9. Mise en place de bons de délégation**

Afin d’assurer la continuité du service, les représentants du personnel qui utilisent des heures de délégation doivent, lorsque leur absence est programmée, respecter un délai de prévenance de deux jours ouvrés.

En cas d’urgence ne leur permettant pas de respecter ce délai de prévenance, le représentant du personnel doit néanmoins informer le service des ressources humaines sans délai.

Afin de faciliter l’information préalable à laquelle sont tenus les représentants du personnel et le décompte ultérieur des heures de délégation utilisées, il est convenu la mise en place de bons de délégation.

Le bon de délégation est transmis par courriel au Service Ressources Humaines en mettant en copie le supérieur hiérarchique du représentant du personnel concerné.

Les bons de délégation sont dûment complétés et utilisés par les représentants du personnel étant précisé qu’ils comportent les mentions suivantes :

* la nature du mandat au titre duquel est utilisé le temps de délégation ;
* les nom et prénom du représentant du personnel ;
* le moment programmé de la prise des temps de délégation, soit :
  + le jour, l’heure de son départ et l’heure programmée de son retour pour les représentants du personnel soumis à l’horaire collectif ;
  + la demie journée ou la journée programmée pour les représentants du personnel en forfait jours

**TITRE III – MODALITES SPECIFIQUES AUX SALARIES BENEFICIANT D’UN FORFAIT JOURS**

**Article 10. Champ d’application**

Le présent titre s’applique aux salariés dont le temps de travail est décompté dans le cadre d’un forfait jours et qui exercent une activité commerciale terrain, et vient compléter les dispositions du titre II qui leur sont également applicables.

**Article 11. Heures de délégation**

Le décompte de la durée du travail en jour ou demi-journée de travail n’étant pas compatible avec le décompte en heures des temps de délégation des représentants du personnel, le présent article vise à prévoir des modalités spécifiques pour les salariés bénéficiant de forfaits jours.

En l’absence de dispositions légales réglementant cette situation, les parties décident de la conversion en nombre de jours, des temps nécessaires à l’exercice de la mission des élus exprimés en heures dans le Code du travail.

Chaque élu titulaire de la DUP visé au présent titre disposera de 28,5 jours par an au titre de son crédit d’heures correspondant à son crédit d’heures mensuel de 19 heures rapporté à l’année.

Chaque délégué syndical visé au présent titre bénéficiera de 18 jours par an pour le temps correspondant à son crédit d’heures mensuel de 12 heures rapporté à l’année.

La prise de ces temps de délégation se fera dans la limite maximale de :

* 2,5 jours par mois pour les élus de la DUP
* 1,5 jour par mois pour le délégué syndical

Toutefois, pour les élus de la DUP, en cas de cumul des temps de délégation, possible dans les conditions exposées aux articles 5 et 6 du présent accord, cette limite maximale sera portée à 3,5 jours par mois.

**Article 12. Ajustement des objectifs pour les membres de la DUP**

La direction tiendra compte, avec chaque membre de la DUP, du temps consacré à l’exercice de son mandat pour ajuster ses résultats par rapport aux objectifs initiaux, aucun élu ne devant subir de perte de rémunération du fait de l’exercice de son mandat.

Pour permettre la prise en compte du temps consacré au mandat de membre de la DUP, les parties conviennent de fixer forfaitairement et d’un commun accord le temps considéré comme consacré à la mission de membre de DUP dans les conditions visées ci-dessous :

* Pour les responsables régionaux, l’objectif sera adapté au début de chaque trimestre de la façon suivante :
  + le temps prévisible passé en réunion DUP par les élus, sera comptabilisé forfaitairement à hauteur d’une journée travaillée, temps de déplacement inclus ;
  + le temps passé en délégation par les élus sera pris en compte sur la base des temps de délégation qu’ils entendent utiliser. Ainsi, ce temps « prévisible » sera communiqué par chaque membre de la DUP qui occupe les fonctions de Responsable régional à la Direction des ressources humaines par l’envoi d’un email adressé au plus tard le dernier jour du mois précédent le début du trimestre. Le membre de la DUP devra tenir compte du temps qu’il a effectivement consacré à son mandat chaque trimestre pour réajuster le temps prévisible sur le trimestre suivant.

Le temps prévisible passé à l’exercice du mandat entraînera la réduction proportionnelle de l’objectif de croissance fixé pour le secteur du représentant du personnel concerné.

* Pour les autres salariés, l’objectif sera adapté à la fin de chaque période fixée pour l’analyse de la réalisation des objectifs de la façon suivante :
  + le temps passé en réunion DUP par les élus, sera comptabilisé forfaitairement à hauteur d’une journée travaillée, temps de déplacement inclus ;
  + le temps passé en délégation par les membres de la DUP sera pris en compte à partir des journées ou demi-journées de délégation effectivement utilisées par l’élu.

Compte tenu du lieu d’habitation de certains représentants du personnel et afin de respecter une amplitude horaire raisonnable, la Direction s’engage à étudier la possibilité d’accorder un déplacement la veille de la réunion DUP. Dans ce cas, le collaborateur concerné validera un déplacement la veille qui ne pénalisera pas sa journée de travail.

**Article 13. Fixation de la charge de travail pour les représentants du personnel cumulant le mandat de membre de la DUP et celui de délégué syndical**

La direction tiendra compte, avec chaque représentant du personnel cumulant le mandat de membre de la DUP et celui de délégué syndical, des heures de délégation dont il aura l’usage pour ajuster son secteur par rapport au secteur qu’il aurait dû avoir normalement, aucun élu ne devant subir de perte de rémunération du fait de l’exercice de son mandat.

Le secteur du représentant du personnel cumulant les mandats de membre de la DUP et de délégué syndical sera adapté et réduit proportionnellement au pourcentage de temps théorique dont il peut se prévaloir au titre de ses heures de délégation et plus généralement du temps qu’il peut consacrer à ses mandats, incluant ainsi :

* le temps passé en réunion ordinaire DUP,
* le temps passé en délégation,
* le temps passé en réunion de négociation d’entreprise,
* le temps passé en formation syndicale,
* le temps passé en commission paritaire de branche,
* temps de déplacement inclus.

Le représentant du personnel cumulant les mandats de membre de la DUP et de délégué syndical ne se verra pas appliquer l’article 12 du présent accord, le temps consacré à ces mandats étant déjà pris en compte pour la fixation de son secteur en application du présent article.

**TITRE IV – MODALITES SPECIFIQUES AUX SALARIES NE BENEFICIANT PAS D’UN FORFAIT JOURS**

**Article 14. Champ d’application**

Le présent titre s’applique aux salariés représentants du personnel n’exerçant pas une activité commerciale terrain et vient compléter les dispositions du titre II qui leur sont également applicables.

**Article 15. Ajustement des objectifs pour les membres de la DUP**

La direction anticipera la fixation des objectifs annuels avec chaque membre de la DUP en prenant en considération le temps théorique prévu à l’exercice de son mandat. La direction prendra en compte le temps effectivement consacré à l’exercice de son mandat dans le cadre de l’évaluation annuelle finale des résultats, aucun élu ne devant subir de perte de rémunération du fait de l’exercice de son mandat.

Fait à Sophia-Antipolis, le 11 octobre 2017

En 4 exemplaires originaux dont un pour chacun des signataires

Pour la société Pour la CFE-CGC