**Accord de transition**

**Etablissement de Brie Comte Robert**

**Entre**

La Société INITIAL

Siège Social: 145 Rue de Billancourt - 92100 Boulogne Billancourt,

N° SIRET: 343 234 142 00408

Code NAF : 9601A

Représentée par

 **D’une part,**

**Et**

La Société BTMF

Siège Social: 137, chemin de Saint Jean du Désert 13192 MARSEILLE

N° SIRET: 071 805 642 00122

Code NAF : 9601A

Représentée par

 **D’autre part,**

**Et**

Représentées par :

 **Enfin**

Ci-ensemble dénommés « les Parties »,

SOMMAIRE

[Chapitre 1. Mise en œuvre conditionnelle, champ d’application et durée 3](#__RefHeading___Toc493775825)

[Chapitre 2. Rémunération 4](#__RefHeading___Toc493775826)

[I. Prime de panier 4](#__RefHeading___Toc493775827)

[II. Indemnité d’utilisation du téléphone personnel pour des raisons professionnelles 10](#__RefHeading___Toc493775828)

[III. Pauses rémunérées 4](#__RefHeading___Toc493775829)

[Chapitre 3. Dispositions particulières liées au temps de travail 4](#__RefHeading___Toc493775830)

[Chapitre 4. Dispositions diverses 8](#__RefHeading___Toc493775831)

[I - Usages 8](#__RefHeading___Toc493775832)

[II - Durée de l’accord et suivi 8](#__RefHeading___Toc493775833)

[III- Adhésion 8](#__RefHeading___Toc493775834)

[IV – Interprétation – Révision – Dénonciation 8](#__RefHeading___Toc493775835)

[V - Publicité/dépôt de l’accord 9](#__RefHeading___Toc493775836)

**Il est rappelé et convenu les dispositions suivantes :**

**PREAMBULE**

Il est envisagé un projet d’apport par la société Initial à la société BTMF des actifs des établissements de Bailleul, Bourg-en-Bresse, Brie-Comte-Robert, Faulquemont, Blanquefort, Pouzauges, Cuxac d'Aude, puis d’un projet de cession de BTMF à la société RLH ou toute autre société du groupe MNH.

Les parties signataires ont souhaité mettre en place un accord permettant aux salariés des établissements d’Initial dont le transfert est envisagé de conserver, pendant une période de transition, le bénéfice des accords de la société Initial dont le champ d’application est national, (accords dits « nationaux »).

Elles ont également souhaité permettre aux salariés de chacun des établissements dont le transfert est envisagé de continuer à bénéficier, pendant une période de transition, des accords en vigueur dans leur établissement à la date du transfert. Il est par ailleurs précisé que les usages sont listés à titre indicatif en annexes au présent accord.

En perspective d'un tel transfert et conformément à l'article L. 2261-14-2 du Code du travail, le présent accord a vocation à se substituer, pendant une durée déterminée, aux conventions et accords collectifs en vigueur dans la société BTMF.

1. Mise en œuvre conditionnelle, champ d’application et durée

Le présent accord n'entrera en vigueur qu'à la date effective de transfert du personnel de la Société Initial à la Société BTMF. En l'absence de transfert, cet accord sera caduc et n'entrera jamais en vigueur.

Les contrats de travail des salariés de la Société Initial seront transférés selon les dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail.

Les dispositions du présent accord s’appliqueront exclusivement aux salariés des sites de l’établissement de Brie-Comte-Robert présents au moment du transfert, ainsi qu’à tout salarié embauché, pendant la durée d’application du présent accord, sur ce site.

Les dispositions du présent accord viennent en complément des dispositions de tout accord de transition qui serait signé par la société Initial et la société BTMF ainsi que les Organisations syndicales de la société Initial.

En cas de disposition d’un accord applicable à la Société BTMF ayant le même objet que les dispositions prévues dans le présent accord, seules les dispositions du présent accord s’appliquent même si elles devaient être moins favorables.

L'accord est conclu pour une durée de trois ans à compter de la date de transfert, au-delà de laquelle les parties devront avoir conclu un accord de substitution.

1. Rémunération

# Prime de panier

Des primes[[1]](#footnote-2)[[2]](#footnote-3) de panier sont accordées à certaines catégories de salariés selon les modalités suivantes.

Les agents de distribution basés sur les sites clients, le personnel des bureaux, et les salariés sédentaires bénéficieront d’une prime de panier d’un montant de 5.30€, sous réserve qu’ils accomplissent une journée de travail d’une durée de 6 heures minimum.

Pour les samedis travaillés, si la journée de travail est inférieure à 6 heures la prime est tout de même versée.

# Pauses rémunérées

Certaines catégories de salariés du site de Brie-Comte-Robert bénéficieront d’une pausée rémunérée selon les modalités suivantes.

Les salariés du service production en équipe alternante, du service « contrôle entrées » et les salariés du Magasin bénéficient d’une pause payée de 30 minutes, dont 10 minutes seront considérés comme du travail effectif et alimenteront le compteur de modulation. Cette prime remplace la prime de 20 minutes prévue par l’accord de transition sur le temps de travail.

1. Dispositions particulières liées au temps de travail

Les dispositions ci-après sont dérogatoires par rapport à celles prévues dans l’accord de transition prévues sur le temps de travail.

Toute disposition ayant le même objet dans l’accord de transition sera remplacée par les dispositions ci-après. Elles sont applicables qu’aux salariés exerçant effectivement leur activité pour ou sur le site de Brie Comte Robert, pendant la durée du présent accord.

# I - Modulation /Annualisation pour les salariés travaillant en atelier

Une modulation est mise en place afin que l'horaire hebdomadaire de travail puisse varier en fonction du volume d'activité des établissements dans les limites fixées ci-après :

####  **Champ d’application**

Cette modulation s'applique aux agents de production et concerne les jours habituellement travaillés.

#### **Cadre de la modulation**

La modulation permet d'ajuster le temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail.

La période de référence est de 12 mois en principe du 1er janvier au 31 décembre.

#### **Durée hebdomadaire moyenne de référence**

La durée hebdomadaire moyenne de référence dans l'entreprise pour le personnel concerné est de : 35 heures.

La durée minimale de travail effectif est de 5 heures pour un salarié à temps plein.

En ce qui concerne les salariés à temps partiel : Il est prévu la possibilité de faire effectuer des heures complémentaires aux salariés à temps partiel. Le nombre maximal d’heures complémentaires ne peut en aucun cas dépasser 1/3 de l’horaire du contrat. Ces heures seront payées mensuellement.

#### **Amplitude**

L’amplitude journalière maximum est de 9 heures, sauf cas spécifiques.

L’amplitude hebdomadaire maximum est de 44 heures par semaine, sauf cas spécifiques.

#### **Gestion des compteurs individuels**

Chaque heure effectuée au-dessus de la durée moyenne de référence (35 heures) alimentera le compteur pour + 1 heure. Chaque heure effectuée au-dessous viendra en déduction pour -1.

Les heures effectuées au-delà de 39 heures et dans la limite de 44 heures alimenteront le compteur pour 1h25.

La durée annuelle de travail est, compte tenu de la durée hebdomadaire pratiquée dans l'entreprise, des jours de congés légaux et conventionnels, de 1 607 heures pour une période complète.

#### **Délai de prévenance**

Les salariés seront prévenus au plus tard 1 semaine à l’avance de leurs nouveaux horaires. Un délai plus court pourra s’appliquer suite à des contraintes imprévisibles en concertation avec les intéressés.

#### **Régime des heures de travail effectuées**

Les heures de travail effectuées dans le cadre de la modulation, au-delà de la moyenne de référence par semaine ne seront pas imputées sur le contingent annuel d'heures supplémentaire ni ne donneront lieu à paiement majoré ou repos compensateur, sauf dans les conditions ci-dessous :

En cas de dépassement de la durée maximale de travail de 1607 heures/an, les heures excédentaires constatées en fin de période seront payées avec les majorations légales, sur la paie suivante ou récupérées dans les 3 mois suivants, au choix des salariés.

Enfin de période, les heures non effectuées dans le cadre de la modulation ne seront pas retenues ni reportées sur la période suivante.

Les heures effectuées exceptionnellement au-delà de l'amplitude maximum seront rémunérées avec les majorations en vigueur à l'échéance de la paie. Elles seront exclues du dispositif de modulation.

#### **Modalités de rémunération**

* **Régulation annuelle**

Les heures de travail effectuées dans le cadre défini ci-dessus, au-delà de la moyenne de référence par semaine ne seront pas imputées sur le contingent annuel d’heures supplémentaires.

En cas de dépassement de la durée moyenne de travail effectif fixée les heures excédentaires constatées en fin de période seront payées sur la paye suivante ou récupérées dans les 3 mois suivants au choix des salariés.

Quant aux heures dues par le salarié, elles seront reportées sur le compteur de la période suivante dans la limite maximum de 10 heures. Les heures négatives au-dessus de 10 heures seront acquises au salarié.

En cas d’absence du salarié, dans les deux derniers mois précédant le bilan de fin d’année, la totalité des heures dues sera reportée sur la période suivante.

En cas de licenciement économique, les heures payées non travaillées ne seront pas retenues.

#### **Paiement des heures excédentaires**

Les salariés ont la possibilité de récupérer ou se faire rémunérer avec les majorations légales des heures excédentaires au cours de l’année sans attendre la clôture de la période de modulation.

Il est convenu que les salariés volontaires pourront demander le paiement des heures acquises dans leur compteur mensuellement. Dans ce cas, les heures seront payées le mois suivant en heures majorées à 25% dès la 36ème heure. Si un salarié souhaite annuellement se faire payer plus de 80 heures, son contingent annuel d’heures sera automatiquement porté à 180 heures.

#### **Incidence des absences**

En cas d’absence indemnisée, l’indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

#### **Information des salariés**

Les salariés concernés seront informés mensuellement de leur situation et en fin de période de modulation, ils recevront leur bilan individuel faisant état du solde de leur décompte horaire.

# II- Contingent annuel des heures supplémentaires

Le contingent annuel des heures supplémentaires : pour les personnes non concernées par la modulation 130 heures et 110 heures pour les autres.

# III- Modalités de contrôle des heures effectuées

Les modalités de contrôle sont établies par les établissements en fonction des catégories de salariés fixées comme suit :

**Les salariés de production :**

Pointage journalier

**Les salariés forfaités**

**Agents de maîtrise, agents de maintenance technique :**

Autocontrôle de leurs horaires*.*

La durée du travail de référence des salariés appartenant à cette catégorie est de 38 heures par semaine.

Ces salariés bénéficient d’une rémunération sur la base de 37 heures dont 2 heures payées à titre d’heures supplémentaires.

Les heures effectuées entre 37 et 38 heures ouvrent droit, sur une année complète, à des jours de repos.

Pour ces collaborateurs, 6 jours de repos sont attribués par année civile pour réduction du temps de travail, appelés jours de RTT.

**Agents de service :**

La durée du travail de référence des salariés appartenant à cette catégorie est de 38 heures par semaine.

Ces salariés bénéficient d’une rémunération sur la base de 37 heures dont 2 heures payées à titre d’heures supplémentaires.

Les heures effectuées entre 37 et 38 heures ouvrent droit, sur une année complète, à des jours de repos.

Pour ces collaborateurs, 6 jours de repos sont attribués par année civile pour réduction du temps de travail, appelés jours de RTT.

**Autres Catégories :**

**Les salariés itinérants :** attachés commerciaux, attachés de clientèle - Auto-contrôle de leurs horaires

Ils organisent leur travail afin de respecter l’horaire forfaité

La durée du travail de référence des salariés appartenant à cette catégorie est de 36 heures par semaine, réparties sur 5 jours ouvrés. Les heures effectuées entre 35 et 36 heures ouvrent droit, sur une année complète, à des jours de repos.

Pour ces collaborateurs, 6 jours de repos sont attribués par année civile pour réduction du temps de travail, appelés jours de RTT.

**Les salariés sédentaires (Assistantes clientèle, assistantes administratives) appliquant l’horaire affiché**

Autocontrôle des horaires

La durée du travail de référence des salariés appartenant à cette catégorie est de 36 heures par semaine, réparties sur 5 jours ouvrés. Les heures effectuées entre 35 et 36 heures ouvrent droit, sur une année complète, à des jours de repos.

Pour ces collaborateurs, 6 jours de repos sont attribués par année civile pour réduction du temps de travail, appelés jours de RTT.

**Salariés forfaités travaillant essentiellement à l’extérieur de l’entreprise (agents sur site clients) :** la nature de l’activité rend impossible le contrôle par l’entreprise

1. Dispositions diverses

# I - Usages

Il est par ailleurs rappelé qu’il existe différents usages applicables au sein de l’établissement de Brie Comte Robert.

Il est rappelé que toute pratique ou avantage accordé aux salariés peut être qualifié d’usage s’il remplit trois conditions :

* Application à une collectivité homogène de salariés, (généralité)
* Application selon des modalités fixes et stables (fixité),
* Application répétée (constance)

Ces usages sont rappelés, en annexe, à titre indicatif et non limitatif.

La durée minimale de ces usages est de 3 ans à compter de la date de la cession.

# II - Durée de l’accord et suivi

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’une durée de 3 ans à compter de la date effective de transfert du personnel de la Société Initial à la Société BTMF.

# III- Adhésion

Conformément à l'article L2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

# IV – Interprétation – Révision – Dénonciation

En cas de difficulté d’interprétation ou d’exécution, les parties s’engagent à se rencontrer sous huitaine à l’initiative de l’une ou l’autre d’entre elles afin de trouver une solution amiable.

Chacune des parties pourra par ailleurs solliciter la révision de l’accord conformément aux dispositions légales.

Dans cette hypothèse, la partie sollicitant la révision fournira une proposition de rédaction de la ou les clause(s) qu’elle souhaite réviser. Des négociations seront engagées sous quinzaine afin de tenter de trouver un accord.

Conformément aux dispositions de l’article L 2261-7-1 du code du travail, la procédure de révision pourra être engagée selon les règles suivantes :

* Jusqu’à la fin du cycle électoral au cours duquel l’accord a été conclu : une ou plusieurs OS représentatives et signataires ou adhérentes de l’accord.
* A l’issue du cycle électoral : une ou plusieurs organisations syndicales représentatives

Toutes les Organisations syndicales représentatives de la société BTMF sont habilitées à conclure un accord de révision.

Il est d’ores et déjà convenu entre les parties qu’aucune révision ne pourra intervenir avant le 1er octobre 2019

Enfin, le présent accord pourra faire l’objet d’une dénonciation avant son terme à l’unanimité des parties signataires, étant précisé que l’employeur à compter de la date d’effet du présent accord sera représenté exclusivement par la société BTMF.

#  V - Publicité/dépôt de l’accord

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions de l’article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail :

- en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à la DIRECCTE dont relève l’entreprise.

- en un exemplaire au greffe du Conseil de Prud’hommes compétent.

Le personnel est informé du présent accord par tout moyen (par exemple, affichage dans l’Entreprise sur les emplacements réservés à la communication avec le personnel, courriel, courrier, intranet…).

Fait à Brie, le 22 septembre 2017

En 8 exemplaires originaux

*Pour les organisations syndicales*

*Pour INITIAL*

*Pour BTMF*

**Annexe**

**Listes des usages en vigueur an 30 septembre 2017 sur le site de Brie Comte Robert**

* **Jour férié travaillé Agents de service**

**Catégories concernées :** Agents de service

**Description de l’usage :** Les heures de travail accomplies le jour férié travaillé sont majorées de 200%.

* **Indemnité d’utilisation du téléphone personnel pour des raisons professionnelles**

**Catégories concernées :** Agents de service

**Description de l’usage :** ils se verront rembourser à hauteur de 13€ des dépenses professionnelles liées à l’utilisation de leur téléphone portable personnel. Le montant de la prime est proratisé selon le temps de travail.

* **Jour férié travaillé salariés en modulation**

**Catégories concernées :** Salariés en modulation

**Description de l’usage** : Le compteur de modulation des salariés qui travaillent un jour férié est incrémenté des heures de ce jour férié majorées de 25%.

Sur le bulletin de paye du mois suivant, le jour férié travaillé est payé en heures normales.

* **Travail du samedi :**

**Catégories concernées :** Agents de service

**Description de l’usage** : Quand un samedi est travaillé, une prime forfaitaire de 76.25€bruts par samedi travaillé est versé.

* **Subrogation**

**Catégories concernées** : Salariés du site de Brie

**Description de l’usage** : En cas d’arrêt de travail pour maladie, accident de trajet, accident du travail ou maladie professionnelle, l’entreprise pratique la subrogation (avance des indemnités journalières de sécurité sociale) si le salarié a plus d’un an d’ancienneté.

* **Prime de polyvalence**

**Catégories concernées** : Agents de service polyvalents

**Description de l’usage** : Une prime de polyvalence d’un montant de 200€ bruts mensuels est versée aux Agents de service polyvalents. Cette prime est versée afin de compenser le fait que le salarié n’a pas de tournée fixe attribuée et effectue des tournées différentes systématiquement.

* **Prime de fonction**

**Catégories concernées** : Agents de service qui occupent fonction de Responsable Secteur Distribution

**Description de l’usage** : Une prime de fonction d’un montant de 80€ bruts mensuels est versée aux Agents de service qui occupent une fonction de Responsable Secteur Distribution

* **Prime de responsabilité**

**Catégories concernées :** Salariés coordinateurs de ligne

**Description de l’usage** Les salariés coordinateurs de ligne bénéficient d’une prime de 80€ bruts mensuels. La prime est proratisée selon la durée du temps de travail

* **Temps de pause**

**Catégories concernées**: Salariés du service production

**Description de l’usage** : Une pause de 5 minutes est accordée lors des périodes de fortes chaleurs pendant le temps de travail.

* **Prime de responsabilité**

**Catégories concernées**: Agents de production qui remplace un « coordinateur de ligne»

**Description de l’usage** : Les Agents de production qui remplacent un « coordinateur de ligne » bénéficient d’une prime de 80€ bruts mensuels. La prime est proratisée selon la durée du remplacement.

* **Heures effectuées avant 6 heures ou après 21 heures**

**Catégories concernées**: Salariés des services distribution et production

**Description de l’usage** :

Les heures de travail accomplies avant 6 heures ou après 21 heures sont rémunérées avec une majoration de 12% pour la distribution.

Concernant les salariés en production, les heures sont rentrées dans le compteur de modulation avec la majoration de 12%.

1. Prime définie dans l’accord d’établissement du 5 mai 2006 modifié par usage [↑](#footnote-ref-2)
2. Prime définie dans l’accord d’établissement du 16 avril 2008 [↑](#footnote-ref-3)