

**AVENANT À L'ACCORD SUR L'AMÉNAGEMENT DU
TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN DE L'UNITÉ
ECONOMIQUE ET SOCIALE NORAUTO DU 1^{ER}
AVRIL 1999**

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

L'UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE NORAUTO, dont le siège social se situe 511/589 Rue des Seringats à SAINGHIN-EN-MELANTOIS (59262), représentée par Monsieur Stéphane WILMOTTE, Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité à cet effet

D'une part,

ET

LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES DE L'UNITÉ ECONOMIQUE ET SOCIALE NORAUTO, dûment représentées par :

- Sylvestre AISSI, en qualité de Délégué Syndical Central CFTD ;
- Alain MONPEURT, en qualité de Délégué Syndical Central CFE-CGC ;
- Maya BESNARDEAU, en qualité de Déléguée Syndicale Centrale CFTC ;
- Laurent DESPRES , en qualité de Délégué Syndical Central CGT ;
- Corinne BRIENNE, en qualité de Déléguée Syndicale Centrale FO.

D'autre part,

SOMMAIRE

Article 1 : Champ d'application de l'avenant	4
Article 2 : Objet de l'avenant	4
Article 3 : Modification de l'article portant sur la réduction du temps de travail	4
Article 4 : Modification de l'article portant sur les modalités d'annualisation spécifiques applicables aux employés et agents de maîtrise non encadrants et non itinérants temps plein	5
Article 4.2 : Volume annuel d'heures	5
Article 4.3 : Comptage des heures	6
Article 4.4 : Rémunération	7
Article 5 : Modification de l'article relatif aux conséquences sur la politique de salaires	7
Article 6 : Choix d'annualisation par le collaborateur	8
Article 7 : Commission de suivi	8
Article 8 : Information collective	8
Article 9 : Date d'application et durée de l'avenant	8
Article 10 : Révision de l'avenant	9
Article 11 : Notification et Dépôt de l'avenant et publicité	9

Préambule

En 1999, suite à la loi du 13 Juin 1998 et à l'accord conclu dans le cadre de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile étendue en date du 17 Février 1999 et pour répondre au mieux aux besoins du commerce, Norauto et ses partenaires sociaux ont fait le choix de mettre en place l'annualisation du temps de travail sur la base :

- De 34h30 pour les employés et agents de maîtrise non encadrants et non itinérants à temps plein et dont le travail n'est pas posté ;
- De 32h45 pour les employés et agents de maîtrise non encadrants et non itinérants dont le travail est posté ;
- De 35 heures pour les agents de maîtrise encadrants ou itinérants.

Aujourd'hui, face à de nouveaux enjeux concurrentiels, Norauto se réinvente notamment en fidélisant ses collaborateurs grâce à l'évolution des conditions de travail et à la mise en oeuvre d'une politique de rétribution engagée. Norauto a amorcé cette politique de fidélisation des collaborateurs en faisant évoluer son mécanisme de partage par un intéressement plus favorable aux collaborateurs et en mettant en place une prime de performance mensuelle basée sur l'objectif de chiffre d'affaires.

Dans ce cadre, Norauto souhaite aujourd'hui poursuivre ces avancées par une nouvelle étape : l'évolution de l'aménagement du temps de travail des employés et agents de maîtrise non encadrants par le biais d'un avenant de révision à l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 1er avril 1999.

Le présent avenant de révision vise à fidéliser les collaborateurs en leur apportant des conditions de travail et de rétribution plus avantageuses.

Aussi, la Direction et les Organisations Syndicales, suite à 4 réunions entre le 14 janvier 2019 et le 1er avril 2019, conviennent des dispositions suivantes :

Article 1 : Champ d'application de l'avenant

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des collaborateurs employés et agents de maîtrise non encadrants à temps plein de l'UES Norauto à l'exclusion donc des collaborateurs à temps partiel et des personnels expatriés ou détachés à l'étranger pendant la durée de leur mission.

La composition de l'UES Norauto, au jour de la conclusion du présent avenant, est précisée en annexe 1.

Article 2 : Objet de l'avenant

Le présent avenant de révision a pour objectif de compléter les dispositions relatives à la durée du travail des employés et agents de maîtrise non encadrants à temps plein telles que prévues par l'accord du 1er avril 1999 sans remettre en cause l'application des dispositions de l'accord initial.

Article 3 : Modification de l'article portant sur la réduction du temps de travail

Le présent article complète l'article II.3/ Réduction du temps de travail, II.3.1/ employés et agents de maîtrise non encadrants par l'ajout du paragraphe suivant :

Référence horaire à 38 heures hebdomadaires annualisé :

Le temps de travail est organisé sur une base de 38 heures de temps de travail effectif et une heure de pause organisant la présence sur une base de 39 heures de présence hebdomadaire.

Pour l'organisation du travail en équipe postée (entrepôt) de 8 heures par jour, 35h45 correspondront à du temps de travail effectif (dont 45 minutes rémunérées en heures supplémentaires), 2h15 correspondront à des temps de pause payés, pour un total de 38 heures de présence.

Caractéristiques des pauses :

Les pauses ne correspondent pas à du temps de travail effectif, les collaborateurs cessant d'être à la disposition de l'employeur et pouvant vaquer à leurs occupations personnelles.

Ces temps de pause, qui ont pour vocation de mieux équilibrer les séquences de travail et ainsi de ménager des temps de repos, sont pris, bien que non dépointés ; ils ne peuvent être ni reportés, ni cumulés.

La prise des pauses est organisée par roulements entre les membres de l'équipe de travail, à l'initiative du responsable hiérarchique.

Article 4 : Modification de l'article portant sur les modalités d'annualisation spécifiques applicables aux employés et agents de maîtrise non encadrants et non itinérants temps plein

Article 4.1 : Amplitude des variations en jours travaillés

Le présent article complète l'article IV.1/ Amplitude des variations en jours travaillés par l'ajout du paragraphe suivant :

Lorsque la référence hebdomadaire est de 38 heures, alors la durée hebdomadaire de travail peut varier en fonction de semaines de forte ou faible activité autour de 38 heures de temps de travail effectif (35h45 pour un travail posté par périodes de travail de 8 heures journalières) en moyenne sur l'exercice, semaines qui seront organisées, par l'annualisation, de la manière suivante :

- préférentiellement sur 4 jours maximum et ce, pour un minimum de 18 semaines ;
- de manière ponctuelle sur 6 jours, dans la limite de 5 semaines par an et de 3 semaines consécutives ;
- et le reste des semaines travaillées sur 5 jours au maximum.

De même, afin de diminuer la fréquence des trajets domicile-travail, il est convenu de limiter à 2 par semaine les journées à faible durée de travail, c'est-à-dire les journées de 3h30 mn de présence.

En outre, sera garantie la possibilité de positionner au moins 4 jours de repos un samedi ou un lundi pour chaque annualisation.

Article 4.2 : Volume annuel d'heures

Le présent article complète :

- l'article IV.4.1 Principe général,
- l'article IV.4.3/ Spécificités applicables aux personnes travaillant en équipes postées 8 heures par jour,
- l'article IV.4.2/ Spécificité Alsace-Moselle.

IV.4.1/ Principe général

Détermination et calcul sur la base de 38 heures hebdomadaires :

Il est convenu de considérer 3 jours fériés travaillés en moyenne par annualisation et pour tout collaborateur, indépendamment du fait que le nombre de jours fériés et de dimanche travaillés soit

différent. Ces moyennes étant fixées, le volume annuel commun d'heures à effectuer ne fera pas l'objet d'une nouvelle détermination en début de chaque annualisation.

Ainsi, pour les employés et agents de maîtrise non encadrants et non itinérants à temps plein dont le travail n'est pas posté, la durée annuelle de présence est établie sur une base de 45,83 semaines travaillées x 39 heures de présence = 1787h22 minutes, arrondies à 1787 heures pour un temps de travail effectif de 45,83 semaines travaillées x 38 heures de temps de travail effectif = 1741h32 minutes arrondies à 1742 heures.

Ces volumes d'heures de présence et d'heures de travail effectif, tels que définis ci-dessus, s'entendent pour les collaborateurs bénéficiant de l'intégralité des droits à congés payés.

Dans tout autre cas, les volumes d'heures correspondants seront calculés sur la base des jours de congés acquis ; ainsi, un collaborateur, intégrant l'entreprise le 1er juin de l'année, aura une présence organisée sur 52 semaines pour 1989h30 minutes de temps de présence arrondies à 1990 heures de présence et 1931h40 minutes de travail effectif arrondies à 1932 heures.

Ces références annuelles sont définies pour les périodes d'annualisation à venir. Il est convenu que le nombre de dimanches et jours fériés éventuellement travaillés correspond à celui rendu possible par la Convention Collective.

IV.4.2/ Spécificité Alsace - Moselle

Pour les employés et agents de maîtrise non encadrants et non itinérants à temps plein dont le travail n'est pas posté, dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application de la loi civile française du 1er juin 1924, il est convenu que les volumes annuels d'heures de présence et d'heures de travail effectif à considérer seront respectivement les suivants : 1772 heures et 1727 heures.

Ces volumes d'heures de présence et d'heures de travail effectif, tels que définis ci-dessus, s'entendent pour les collaborateurs bénéficiant de l'intégralité des droits à congés payés.

IV.4.3/ Spécificités applicables aux personnes travaillant en équipe postées 8 heures par jour (Entrepôt)

Sur la base de 35h45 de temps de travail effectif, les volumes d'heures applicables par annualisation complète seront les suivants : 1742 heures de présence payées pour 1638 heures de travail effectif.

Article 4.3 : Comptage des heures

Le présent article complète l'article IV.8 1/ Bilan annuel, 3. e)

Le présent article complète l'article IV.8 2/ décompte des heures en cas d'absences pour maladie ou accident en cours d'annualisation.

IV.8 1/ Bilan annuel

3. Cas du collaborateur ayant eu une ou plusieurs absences non rémunérées :

e) Enfin, en cas de rupture du contrat de travail, sauf démission ou licenciement pour faute grave ou lourde, les heures effectuées en deçà de la cible annuelle proratisé à la date de sortie et non récupérées restent acquises ; les heures accomplies au-delà de 38 heures ouvrent droit à une

indemnité correspondant aux droits acquis.

IV.8 2/ décompte des heures en cas d'absences pour maladie ou accident en cours d'annualisation

Lorsque le temps de travail est basé sur 38 heures hebdomadaires annualisé (dont équipes postées), en cas d'absence pour maladie, accident de travail ou trajet, sont décomptées de l'enveloppe annuelle des heures de travail à effectuer, les heures de travail telles qu'elles étaient programmées sur le trimestre en cours.

Au-delà de la période programmée, le décompte se fera sur la base de 7,6 heures par jour d'absence.

Dans l'hypothèse où l'on observerait un accroissement de l'absentéisme, les parties conviennent de se revoir pour définir de nouvelles modalités de décompte ; à défaut d'accord, ce décompte s'effectue sur la base de la moyenne des heures restant à effectuer avant la fin de la période d'annualisation.

Article 4.4 : Rémunération

Le présent article complète l'article IV.9 / Rémunération par l'article rédigé comme suit :

Lorsque le temps de travail est basé sur 38 heures hebdomadaire annualisé (dont équipes postées), les absences rémunérées de toute nature seront payées sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absences constatées par rapport au nombre mensuel d'heures correspondant au salaire lissé.

Article 5 : Modification de l'article relatif aux conséquences sur la politique de salaires

Le présent article complète l'article IX - Conséquences sur la politique de salaires par l'article rédigé comme suit:

Pour les collaborateurs hors équipes postées :

Chaque mois, pour les nouveaux embauchés à compter de la date de signature de l'avenant et pour les collaborateurs employés et agents de maîtrise non encadrants en ayant fait le choix, la rémunération mensuelle sera basée sur le salaire de base 151,67 heures auxquelles s'ajoutent 13 heures supplémentaires (3 HS * 4,33 semaines en moyenne par mois).

Une majoration de 25% est appliquée à ces heures.

Pour les collaborateurs en équipes postées (entrepôt) :

Pour les collaborateurs employés et agents de maîtrise non encadrants travaillant en équipe postée et en ayant fait le choix, la rémunération mensuelle sera basée sur le salaire de base de 151,67 heures auxquelles s'ajoutent 3,25 heures supplémentaires (0,75 HS * 4,33 semaines en moyenne par mois) majorées à 25% et 9,75 en heures normales correspondant aux heures de pauses payées (2,25 HN * 4,33 semaines en moyenne par mois).

Article 6 : Choix d'annualisation par le collaborateur

A compter de la signature du présent avenant, il sera donné à chaque collaborateur le choix entre le maintien de sa durée actuelle moyenne de travail telle qu'elle résulte de l'accord du 1^{er} avril 1999 ou l'application de la durée de travail moyenne prévue par le présent avenant.

A titre exceptionnel, pour l'annualisation prenant effet le 1^{er} juin 2019, le collaborateur devra faire part de son choix par écrit à son manager avant le 10 mai 2019, à défaut de choix, son contrat restera inchangé.

Pour les annualisations suivantes, le collaborateur pourra opter pour l'annualisation sur la base de 38 heures s'il avait souhaité conserver une base d'annualisation à 35 heures ou revenir à une annualisation sur la base de 35 heures s'il avait opté pour l'annualisation à 38 heures. Ce choix devra être transmis au manager par écrit avant le 15 mars pour une application à l'annualisation suivante, soit au 1^{er} juin de la même année de référence.

Lors de l'entrée d'un collaborateur dans l'entreprise, son volume annuel d'heures de travail sera de 38 heures hebdomadaires en moyenne. Par la suite, le collaborateur pourra demander le changement de son temps de travail dans les conditions prévues ci-dessus.

Pour les collaborateurs employés et agents de maîtrise non encadrants et non annualisés, la durée légale du travail de 35 heures s'applique automatiquement.

Article 7 : Commission de suivi

La Commission de suivi est composée de 3 membres de la Direction de l'entreprise et de 2 membres par organisation syndicale représentative au niveau de l'UES Norauto.

Elle se réunira une fois par semestre en 2019 et 2020 puis une fois par an en septembre pour examiner le bilan de l'annualisation.

Article 8 : Information collective

Une communication individuelle sur le contenu de cet avenant sera transmise à l'ensemble des collaborateurs et affichée sur les panneaux d'affichage de la direction et sur le portail intranet.

Un bilan annuel de l'annualisation sera présenté au Comité Social et Économique dans le cadre de la consultation sur la politique sociale.

Article 9 : Date d'application et durée de l'avenant

Le présent avenant s'appliquera à compter du 1^{er} juin 2019 pour une durée indéterminée.

Article 10 : Révision de l'avenant

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant, par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée aux différentes parties signataires et adhérentes.

Les évolutions législatives et réglementaires seront automatiquement intégrées à l'avenant et feront l'objet d'une information aux parties signataires du présent avenant.

Article 11 : Notification et Dépôt de l'avenant et publicité

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent avenant sera déposé par la Direction de l'UES Norauto, d'une part, sur la plateforme de téléprocédure dénommée « Téléaccords » accompagné des pièces prévues aux articles D.2231-6 et D.2231-7 du Code du travail et d'autre part en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

Le présent avenant sera notifié et transmis à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Enfin, mention de cet avenant sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel. Un exemplaire du présent avenant est mis à la disposition de chaque collaborateur auprès de la DRH et sur l'intranet Norauto.

A Sainghin-en-Mélantois, le 18 avril 2019

En 8 exemplaires originaux dont un remis à chaque partie.

Pour l'UES NORAUTO:

Monsieur Stéphane WILMOTTE, Directeur des Ressources Humaines dûment mandaté à cet effet

Pour les organisations syndicales représentatives :

- Sylvestre AISSI, en qualité de Délégué Syndical Central CFDT ;

- Alain MONPEURT, en qualité de Délégué Syndical Central CFE-CGC ;

- Maya BESNARDEAU, en qualité de Déléguée Syndicale Centrale CFTC ;

- Laurent DESPRES, en qualité de Délégué Syndical Central CGT ;

- Corinne BRIENNE, en qualité de Déléguée Syndicale Centrale FO.

Annexe 1 : Composition de l'UES NORAUTO

Au jour de la conclusion du présent avenant, l'Unité Economique et Sociale NORAUTO est composée de :

- NORAUTO FRANCE,
- NORAUTO INTERNATIONAL,
- MANOSQUE-CAMANOSQUE,
- CAPAULES,
- CENTRE AUTO NIORT,
- VIGNEUX-CAVIGNEUX,
- BIZANOS-CABIZANOS,
- CALIVRY,
- CABAILLEUL,
- MASAUTO,
- CAMORTEAU,
- CAGUILERS,
- CADOLE,
- CAVITROLLES,
- CAVIERZON,