

ACCORD N°48 du 02 DÉCEMBRE
RELATIF À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
À 35 H OU MOINS EN CONTREPARTIE DE
RECRUTEMENTS AVEC OU SANS AIDES
GOUVERNEMENTALES

Structure de l'accord :

- En contrepartie d'une forte diminution des horaires de travail effectif, entraînant une création ou une sauvegarde des emplois, les entreprises diminuant leur temps de travail effectif :
- directement à une moyenne hebdomadaire annuelle de 35 h et qui créent ou sauvegardent sans aide, des emplois clairement identifiés, et dans une proportion de 60 % de la RTT, suivant le mode de calcul énoncé dans la "loi Aubry",
- ou de 10 % ou de 15 % en accroissant leurs effectifs respectivement de 6 % ou 9 % ou en les maintenant contre des aides et dans le cas de conclusion d'une convention avec l'État, pourront appliquer les dérogations aux dispositions conventionnelles énumérées dans cet accord.

Ces deux démarches, faisant l'objet des deux parties de cet accord sont liées. Elles le demeureront dans toute démarche d'adaptation en entreprise du contenu de cet accord.

En effet, ce texte est un accord cadre qui devra faire dans chaque entreprise l'objet d'un accord d'application interne, quelle que soit la taille de l'entreprise. Les modalités d'application sont celles de l'accord n° 47.

Champ d'application :

Le présent accord est applicable dans toutes les entreprises ressortant du champ d'application de la convention collective tel qu'il est défini à l'article I de la C.C.N..

LA MISE EN PLACE DE LA RTT - MODULATION III

La RTT est envisagée dans le cadre de l'annualisation, en référence à l'art L212-2-1 du code du travail et se traduit par une durée du travail effectif variable sur tout ou partie de l'année à condition que sur la période fixée (année ou partie d'année) la durée du travail effectif n'excède pas en moyenne par semaine travaillée la durée prévue.

1) Les durées du travail

Les dispositions d'aménagement et d'annualisation RTT pourront être mises en oeuvre à l'initiative des entreprises pour l'ensemble du personnel de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'une unité de travail.

- Pour un salarié mensualisé sur une base moyenne annuelle de 39 h ou 38 h hebdomadaires de travail effectif, le nombre d'heures de travail effectif annuel qui est alors respectivement de 1 770 h ou de 1 722,54 h passera à une moyenne annuelle de 35 h hebdomadaires de travail effectif correspondant à 1 586,5 h de travail effectif annuel.

Cette RTT devra être effective au plus tard le 1- juillet 1999.

- La réduction annuelle du travail effectif pourra aussi être mise en oeuvre dans les entreprises sur la base de l'article 3 de la "Loi Aubry" du 13 juin 1998. Il s'agit alors pour les entreprises de réduire leur temps de travail effectif initial annuel de 10 % ou 15 % ; la durée du travail effectif ainsi réduite ne peut être supérieure à une moyenne annuelle de 35 h hebdomadaires de travail effectif.

NB : la définition de la durée du travail effectif est celle définie par la "Loi Aubry" du 13 juin 1998.

2) Réalité de la RTT

La RTT devra pouvoir être constatée concrètement par les salariés de l'entreprise par exemple lors de la récapitulation des heures de travail effectif en fin d'année. Au cas où la totalité de la prise de repos RTT tout au long de l'année s'est avérée impossible notamment du fait de l'organisation du travail, du temps de travail et/ou des congés payés, l'accord d'entreprise devra prévoir leurs modalités d'affectation sur le compte épargne temps.

Ces repos devront alors être abondés de 5 % et ne devront pas dépasser la moitié des repos RTT par salarié et par année ou cycle travaillé. En outre la totalité de ces repos RTT déplacés sera au maximum de 3 semaines sur une durée maximale d'affectation de 4 ans.

Ces 3 semaines de repos cumulées devront être prises effectivement par journées complètes.

!S'ils ne peuvent l'être à titre tout à fait exceptionnel et dérogatoire, l'entreprise devra verser au salarié, à l'issue de cette période de 4 ans, le salaire correspondant aux jours de repos accumulés et non pris.^{1/}

3) Les contreparties en emploi

Dans le cadre de ces 2 démarches possibles, la RTT devra avoir un impact positif sur l'emploi.

- Dans le cadre de la première démarche de RTT, la démonstration de l'impact positif de la RTT sur l'emploi devra faire l'objet d'une restitution lors de la réunion du CE consécutive à la mise en œuvre de la RTT. Ces embauches ou sauvegardes d'emploi ou augmentation d'horaires de salariés à temps partiel ne font l'objet d'aucune aide gouvernementale spécifique. Elles doivent correspondre à 60 % de la RTT.
- Dans le cadre de la deuxième RTT liée à l'application de l'article 3 de la "Loi Aubry", les embauches ou sauvegardes d'emploi devront être de 6% des effectifs *permanents*² pour une RTT de 10 % du temps de travail effectif et de 9 % pour une RTT de 15 %. Cette démarche faisant l'objet d'aides financières par le ministère du travail devra faire l'objet d'une convention avec le FNE qui la validera.

Les accords d'entreprises organisant ces démarches devront prévoir et décrire le nombre des embauches par catégories professionnelles ainsi que le calendrier prévisionnel des embauches. De façon générale, les emplois créés ou sauvegardés pourront faire l'objet de CDI ou CDD, être à temps partiel ou à temps plein. Une attention particulière sera accordée aux embauches rééquilibrant la pyramide des âges dans l'entreprise et les déficits de compétences actuels ou prévus ; il s'agira prioritairement dans ces limites de jeunes ou de publics en recherche d'emploi.

Les entreprises devront s'efforcer de réduire les précarités des emplois en concluant au maximum des CDI, au besoin à temps partiel annualisé, en particulier dans le cadre des travaux saisonniers.

Organisation de l'annualisation

- La compensation des périodes hautes dans le cadre de l'annualisation RTT peut être donnée sous forme de jours repos (voir aussi modulation IV).

- Lors de la réunion annuelle du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, un calendrier fixera la programmation indicative des périodes de travail hautes et basses, ainsi que la répartition indicative des heures de travail.

La programmation indicative sera suivie au cours des réunions mensuelles du CE ou à défaut des D.P..

Les horaires de travail seront confirmés aux salariés au plus tard 3 jours calendaires à l'avance, sauf situation exceptionnelle et/ou cas d'urgence lié à la production, aux commandes, ou aux approvisionnements.

La durée hebdomadaire moyenne du travail effectif peut varier de 0 h à 46 h. Cette dernière durée hebdomadaire moyenne est calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives,

Au cours d'une même semaine, la durée de travail ne peut dépasser 48 h. Ces limites sont absolues et ne peuvent être dépassées, sauf autorisation exceptionnelle accordée par l'inspection du travail.

Sauf accord d'entreprise différent, la durée minimale du travail effectif par semaine est de 14 h.

La durée maximale d'une journée est de 10 h de travail effectif, elle peut être portée exceptionnellement à 12 h après autorisation de l'inspection du travail. La durée minimale d'une journée travaillée est de 4 h.

La durée du repos quotidien est de 11 h consécutives ; elle peut être réduite à 9 h dans les cas énumérés au code du travail aux articles D 220-1 à D 220-7 et en particulier lorsqu'il s'agit :

¹ - Exclusion de l'extension

² - Exclut de l'extension

- d'activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant le mode de travail par équipes successives, chaque fois que le salarié change d'équipe ou de poste et ne peut bénéficier entre la fin d'une équipe et le début de la suivante, d'une période de onze heures consécutives ;
- d'activités qui s'exercent par période de travail fractionnée dans la journée, en cas de circonstances exceptionnelles.

Des repos équivalents doivent être donnés en contrepartie de la réduction du repos légal.

Lorsque la prise de ce repos n'est pas possible, une contrepartie doit être accordée, à déterminer par accord interne, en fonction de chaque organisation d'entreprise.

- Les entreprises sont invitées à entrer dans une démarche structurelle de réorganisation du temps de travail avant de prendre une décision concernant la RTT. Elles peuvent s'appuyer sur les aides de l'ANACT prévues par la loi du 13 juin 1998, ou celles de la FIAC dans le cadre de l'élaboration du guide d'aide à la réorganisation du travail et du temps de travail.

- Dans le cadre du dispositif de l'article 3 de la loi d'incitation à la RTT les entreprises travaillant en cycle continu verront leurs horaires réduits de 10 %.

Cas particulier

ANNUALISATION - MODULATION TYPE IV

Ce type d'annualisation traduit une organisation des horaires de type "linéaire", c'est à dire régulière sur l'année.

Dans ce cas, les entreprises pourront organiser la RTT en réduisant la durée hebdomadaire du travail effectif ou en octroyant des jours de repos entiers

Exemple

La réduction hebdomadaire moyenne annuelle à 35 h de travail effectif entraînera pour les salariés touchés par la RTT³ une durée annuelle du travail effectif de 1 586,5 h.

La RTT pourra être donnée sous la forme de jours de repos incluant les congés et/ou repos accordés éventuellement dans l'entreprise au-delà des obligations légales et/ou conventionnelles⁴.

Régularisation de fin de cycle, modulation (III et IV)

Les heures de travail effectif exécutées au-delà de la durée moyenne annuelle de référence fixée en début d'année, au cours de la première réunion du CE ou des instances représentatives, ouvrent droit à des majorations

+ 25 % pour les huit premières ;

+ 50 % à partir de la neuvième heure ;

Ces majorations ne sont pas assorties de repos compensateur légal.

Il est rappelé que la rémunération des heures et de leurs majorations est effectuée dans notre branche, prioritairement sous forme de repos compensateurs pouvant être affectés au CET.

³ - Modalités de calcul pour une moyenne de 35 heures annuelles de travail effectif :

365 jours

-52 jours de repos hebdomadaire

-30 jours de congés annuels

-11 jours fériés

272 jours de travail effectifs

• Nombre de semaines travaillées 272. 6 = 45 semaines 1/3

• Nombre d'heures travaillées annuellement 35 h x 45,33 = 1 586,5 h

⁴ - Paragraphe étendu sous réserve de l'application du 2ème paragraphe I art 3 de la loi du 13 juin 1998

La rémunération en numéraire devra faire l'objet d'un accord suivant les modalités prévues dans l'article 52 - paragraphe "heures supplémentaires". D'autre part en relation avec les dispositions générales concernant la modulation, les dispositions concernant les contingents annuels d'heures supplémentaires en fonction des fourchettes hautes de modulation s'appliquent également en modulation III et IV de la façon suivante :

« Dans le cadre de la modulation-annualisation, le contingent d'heures non soumises à autorisation de l'inspection du travail varie suivant la limite supérieure de la modulation -annualisation dans les conditions suivantes :

Chaque heure supplémentaire ayant donné lieu à un paiement en numéraire totalement ou partiellement s'impute sur ces contingents d'heures supplémentaires :

Fourchette modulation - Limite supérieure -	Toutes entreprises
jusqu'à 41 heures incluses de travail effectif	70 heures
42 heures incluses de travail effectif	70 heures
43 heures incluses de travail effectif	70 heures
44 heures incluses de travail effectif	70 heures
45 heures incluses de travail effectif	30 heures
46 heures incluses de travail effectif	30 heures
47 heures incluses de travail effectif	30 heures
48 heures incluses de travail effectif	30 heures

Un contingent supplémentaire de 40 h est ouvert à condition que le principal soit systématiquement récupéré et que les majorations pour heures supplémentaires soient payées ».

Chômage partiel en cas d'annualisation (III et IV)

Le chômage partiel est déclenché lorsque le nombre d'heures de travail effectif prévues pour l'année n'a pas été exécuté du fait de l'entreprise ; il s'agit d'imprévus collectifs, et non liés à la personne du salarié⁵.

Les contrôles des horaires collectifs en cas d'annualisation (III et IV)

Dans chaque entreprise le contrôle des entrées-sorties sera effectué selon des modalités à définir par l'entreprise elle-même. Les horaires collectifs seront affichés en des lieux clairs et accessibles à tous sous réserve des dispositions de l'art R351-50.

Rémunération dans le cadre de l'annualisation (III et IV)

LES SALAIRES

L'annualisation n'occasionne pas le paiement d'heures supplémentaires ni l'attribution de repos compensateur pour le travail exécuté dans les fourchettes horaires hebdomadaires.

- Les salaires sont directement fonction de l'exécution effective du temps de travail ; ils sont lissés et sont versés mensuellement. Ils sont déterminés par le salaire horaire minimum conventionnel de branche du coefficient du poste de travail, prenant en compte les majorations éventuelles liées à l'organisation du travail, et multiplié par le nombre d'heures de travail effectif.
- Pour le personnel présent dans l'entreprise à la date d'application de cet accord et bénéficiant de la RTT, le salaire minimum conventionnel mensualisé de la branche est maintenu pendant 2 ans à son niveau à la dite date.
- La grille des salaires minimaux horaires conventionnels continuera à être négociée lors des réunions paritaires annuelles sur la salaires. La résorption des écarts entre les salaires mensualisés anciens et nouveaux sera négociée dans ce cadre, au cours de cette même durée de 2 ans.
- Au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, les nouveaux embauchés seront rémunérés sur la base du taux horaire applicable au sein de l'entreprise dans le respect de la classification.
- En aucun cas un barème d'entreprise ne peut être inférieur aux barèmes minimaux de branche.

⁵ - Paragraphe étendu sous réserve des dispositions de l'art R351-50

- L'entreprise ou l'établissement s'emploiera, à son niveau à résorber s'il y a lieu la différence entre les salaires des anciens et des nouveaux embauchés, suivant des échéanciers à définir lors des négociations salariales annuelles. - L'accord d'entreprise ou d'établissement pourra prévoir une prime de RTT qui sera partie intégrante du salaire mensuel minimum.

LES RÉMUNÉRATIONS

En outre, les entreprises sont incitées à prévoir la mise en place dans les accords de systèmes de rémunérations globales :

- organisation d'une gestion et d'une rémunération des compétences.
 - accord d'intéressement
 - accord de participation
 - plan d'épargne d'entreprise
 - système de retraite supplémentaire par capitalisation
 - etc.
- } s'ajoutant aux salaires négociés annuellement

Démarche compétences en annualisation (III et IV)

Dans le cadre de la RTT, une démarche compétences peut être mise en œuvre dans les entreprises : cette démarche pourra s'appuyer sur les outils mis à la disposition des entreprises du secteur par la FIAC.

Dans le cadre de cette démarche les entreprises devront donner aux salariés des garanties d'objectivité.

Temps partiel

Lors des échéances de RTT énoncées dans le présent accord, la durée du travail à temps partiel convenue individuellement entre l'entreprise et le salarié pourra être maintenue à son niveau antérieur.

En cas de réduction du temps de travail, les salariés à temps partiel verront leur salaire maintenu en référence au paragraphe "salaire" du présent accord et concernant les salariés à temps complet.

Commission de suivi

Lors de l'entrée dans la démarche de réorganisation de RTT l'entreprise créera une commission paritaire de suivi composée de représentants de la direction, de délégués syndicaux, de salariés, de représentants du personnel.

Cette commission aura pour objet de rendre active la participation des salariés au projet. Elle en assurera le suivi et sera un lieu d'échanges permettant aux salariés de faire valoir leurs points de vue. Elle se réunira à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires au moins une fois par an après signature d'un accord.

Le temps passé par les salariés aux réunions de ladite commission sera rémunéré et considéré comme du temps de travail effectif.

Au niveau de la branche, à partir des éléments retirés de la commission paritaire liée au mandatement, tous les ans lors de l'établissement du bilan social les conditions d'application du présent accord seront examinées paritairement :

- réduction du temps de travail pour l'ensemble des catégories de personnel,
- aménagement du temps de travail,
- créations d'emplois et suivi des effectifs de la branche,
- etc.

DÉROGATIONS À CERTAINES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Afin d'inciter les entreprises à mettre en oeuvre avant le 1er janvier de l'an 2000 - ou 2002 pour les entreprises de 20 salariés ou moins - les dispositions ci-dessus, les parties conviennent de les autoriser à déroger à certaines dispositions de la convention collective.

Aucune entreprise ne peut déroger à ses obligations conventionnelles sans avoir rempli son obligation anticipée de RTT, dans les conditions définies ci-dessus.

Congés d'ancienneté

Les congés supplémentaires d'ancienneté prévus à l'article 40 de la convention collective ayant été fixés en fonction d'une durée de congés de cinq semaines, ne se cumulent pas à la RTT.

Jours de fractionnement

En relation avec l'art L 223-8 du code du travail, il est convenu entre les parties qu'aucun fractionnement de congés payés ne pourra donner lieu à jours de congés supplémentaires.

Prime d'ancienneté

Le montant de la prime d'ancienneté est gelé au niveau acquis par les salariés en place au moment de la signature de cet accord.

Par accord d'entreprise, le montant total ou partiel de ces primes peut être utilisé pour la reconnaissance des maîtrises professionnelles et la valorisation des compétences.

Le personnel jusqu'au coefficient 195 inclus bénéficiera d'une prime d'ancienneté maximale de 6 % (2 % après 3 ans, 4 % après 6 ans, 6 % après 9 ans).

Jours fériés

Le travail des jours fériés est majoré suivant l'art 29 de la CCN et n'entraîne pas l'attribution de repos compensateur de même durée, ou le paiement de ce dernier ; seul le travail du 11, mai est majoré à 100 %.

APPLICATION

- cet accord s'appliquera aux entreprises adhérentes dès sa signature.
- il s'appliquera à toutes les entreprises de la branche ayant réduit leur temps de travail effectif et ayant satisfait aux exigences d'embauches prévues dans le paragraphe "structure de l'accord" et en liaison avec les dispositions de la loi définitive sur la RTT. Une réunion paritaire entérinera les nouvelles dispositions liées à l'application définitive de cette loi et au plus tard dans un délai de 12 ans à dater de la signature de cet accord.

Signataires :

Pour les employeurs :
Fédération française des Industries d'Aliments Conservés
Fédération Nationale des Syndicats de Confituriers et Conserveurs de Fruits
Pour les salariés :
Fédération Générale Agro-alimentaire - CFDT
Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture. De l'Alimentation et des Secteurs Connexes – F.O