



ALIZE-SFL - Société Française du Livre

**ACCORD D'ENTREPRISE**  
**SUR LA REDUCTION ET L'AMENAGEMENT DU**  
**TEMPS DE TRAVAIL**

# Accord sur la Réduction et l'Aménagement du Temps de Travail

<b>PREAMBULE</b>	4
I : Le cadre du dispositif	4
II : Les principes directeurs	5
<b>TITRE I – L'OBJET DE L'ACCORD</b>	6
<b>TITRE II – LE CHAMP D'APPLICATION</b>	7
Art 1 – Les établissements concernés	7
Art 2 – Les populations concernées	7
<b>TITRE III – LA DEFINITION DES CATEGORIES DE SALARIES</b>	8
Art 3 – Les salariés dont le temps de travail est décompté en heures	8
Art 4 – Les cadres	8
4.1 – Les cadres dirigeants	8
4.2 – Les cadres dont le temps de travail est décompté en jours	8
<b>TITRE IV – LE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF</b>	9
Art 5 – Les salariés dont le temps de travail est décompté en heures	9
5.1 – La définition du temps de travail effectif	9
5.2 – Les durées maximales et les heures supplémentaires	9
5.3 – La durée annuelle de référence	10
Art 6 – Les cadres dont le temps de travail est décompté en jours	12
6.1 – Le décompte des jours travaillés avant la réduction de la durée du travail	12
6.2 – Le nombre de jours travaillés après la réduction de la durée du travail	12
<b>TITRE V – LES OUTILS DE DECOMpte</b>	14
Art 7 – Les salariés dont le temps de travail est décompté en heures	14
7.1 – Les horaires collectifs	14
7.2 – Les horaires individuels	14
Art 8 – Les cadres dont le temps de travail est décompté en jours	14
<b>TITRE VI – DISPOSITIONS COMMUNES</b>	15
Art 9 – La planification indicative et les modalités de prise des jours de repos RTT	15
Art 10 – La rémunération	16
10.1 – Le maintien de la rémunération annuelle	16
10.2 – Le lissage de la rémunération annuelle	16
Art 11 – Les heures supplémentaires	17
Art 12 – Les jours fériés	18
Art 13 – Les congés payés	19
Art 14 – Les congés spéciaux de courte durée	20
Art 15 – L'incidence des absences	20
Art 16 – Le cas des embauches et départs de l'entreprise	20

<b>TITRE VII – LES SALARIES A TEMPS PARTIEL</b>	<b>21</b>
Art 17 – L'horaire de travail hebdomadaire	21
Art 18 – L'horaire de travail journalier	21
Art 19 – La réduction du temps de travail des salariés à temps partiel	21
<b>TITRE VIII – LES DISPOSITIONS DIVERSES</b>	<b>23</b>
Art 20 – Les mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	23
Art 21 – Le travail temporaire	23
Art 22 – Les conditions de recours au chômage partiel	23
<b>TITRE IX – LES ORIENTATIONS EMPLOI</b>	<b>24</b>
Art 23 – L'effectif de référence	24
Art 24 – Le nombre d'embauches	24
Art 25 – La nature des embauches	24
<b>TITRE X – LES CLAUSES GENERALES</b>	<b>25</b>
Art 26 – La durée et l'entrée en vigueur de l'accord	25
Art 27 – Le suivi de la réduction du temps de travail	25
Art 28 – La révision, la dénonciation et l'interprétation de l'accord	26
Art 29 – Les conséquences de l'accord sur les règles existant antérieurement dans l'entreprise	26
Art 30 – Le caractère favorable et indivisible de l'accord	27
Art 31 – Le dépôt et la communication de l'accord	27

**ANNEXE : Modalités relatives à la consultation du personnel**

Entre

- la Direction de la Société Alizé-SFL, dont le siège social est sis 44, rue Archereau, 75019 Paris, représentée par Madame Sylvie Escalas directeur général, d'une part,

et

- l'organisation syndicale CFDT, représentée par Monsieur Jean-Pierre Michel, délégué syndical CFDT, d'autre part,

est intervenu le présent accord d'entreprise, en application des dispositions des articles L.131-1 et suivants du code du travail ainsi que des dispositions de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

## PREAMBULE

### I : Le cadre du dispositif

Le présent accord de réduction et d'aménagement du temps de travail au sein de la Société Alizé-SFL est conclu en application des dispositions de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Sa mise en œuvre est directement subordonnée :

- à la signature d'organisations syndicales majoritaires : à défaut, la mise en œuvre du présent accord sera subordonnée à l'approbation des salariés, dans le cadre d'une consultation organisée conformément aux dispositions de la loi du 19 janvier 2000
- à l'obtention des allégements de charges prévus par la loi du 19 janvier 2000

A défaut de réunion des deux dispositions ci-dessus, le présent accord sera considéré comme caduc.

## II : Les principes directeurs

La question de l'aménagement du temps de travail est fondamentale pour le bon fonctionnement de l'entreprise au regard notamment :

- des exigences liées au fonctionnement des établissements et au niveau de service attendu par les clients,
- des aspirations des salariés à bénéficier d'une réduction effective de leur temps de travail et d'une organisation équilibrée entre leur vie professionnelle et leur vie familiale et personnelle.
- Des objectifs de performance économique qui contribuent au développement de l'entreprise.

Par ailleurs, l'entreprise se doit de contribuer à l'effort national de lutte pour l'emploi.

L'accord repose sur un ensemble de principes directeurs :

- la nécessité d'articuler étroitement les questions de durée, d'aménagement du temps de travail et d'organisation du travail en fonction des variations périodiques de charge de travail,
- la responsabilisation individuelle et collective dans la gestion du temps de travail, afin de concilier une réduction effective du temps de travail avec les exigences du bon fonctionnement des établissements,
- le souci d'assurer l'effectivité de la réduction du temps de travail qui conduit à privilégier la prise effective de jours de repos.

L'accord définit une durée annuelle d'au maximum 1600 heures travaillées pour les salariés à temps complet dont le temps de travail est décompté en heures, et de 217 jours travaillés pour les salariés dont le temps de travail sera décompté en jours.

Pour les salariés à temps complet dont le temps de travail est décompté en heures, ces données représentent une baisse globale de plus de 10% du temps de travail d'autant plus significative qu'elle s'opérera sans diminution de salaire par le versement d'une prime appelée «complément différentiel RTT».

## **TITRE I – L'OBJET DE L'ACCORD**

Le présent accord a pour objet :

- de réduire la durée du travail pour l'ensemble des catégories de personnel de l'entreprise (sauf cadres dirigeants),
- de fixer les modalités de cette réduction,
- de déterminer les principes d'organisation et de décompte du temps de travail pour chacune des catégories de personnel.

La réduction de la durée du travail et ses modalités seront mises en œuvre à compter du 01 janvier 2001, sous réserve de la réalisation des conditions légales susceptibles de permettre le bénéfice des allégements prévus à l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000.

## **TITRE II – LE CHAMP D'APPLICATION**

### **Article 1 – Les établissements concernés**

Cet accord s'applique à l'ensemble des établissements constituant la Société Alizé-SFL à la date de mise en œuvre de la réduction du temps de travail.

Les établissements constituant la Société Alizé-SFL sont les suivants :

-Aubervilliers : 28, rue du Pilier, BP 3, 93301 Aubervilliers

-Danton : 7, rue Danton, 75006 Paris

-Condé : 29, rue de Condé, 75006 Paris

Réserve faite des dispositions concernant le «complément différentiel RTT» lié à la réduction effective du temps de travail, cet accord s'appliquera à tous les établissements et/ou magasins qui seront créés postérieurement à sa mise en œuvre.

### **Article 2 - Les populations concernées**

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés liés à la Société Alizé-SFL par un contrat de travail à la date de mise en œuvre de l'accord, ainsi qu'aux salariés embauchés postérieurement (à l'exception des dispositions concernant le complément différentiel RTT lié à la réduction effective du temps de travail).

Sont exclus des dispositions relatives aux modalités de réduction du temps de travail par attribution de jours de repos :

- les contrats de travail à durée déterminée, lesquels sont conclus sur la base de 35 heures hebdomadaires.
- les contrats de formation en alternance (contrats de qualification, contrats d'apprentissage...), lesquels sont conclus sur la base de 35 heures hebdomadaires.
- les salariés travaillant à temps partiel : les dispositions spécifiques à cette catégorie de personnel sont prévues au titre VII du présent accord.

Les catégories socioprofessionnelles concernées par les dispositions du présent accord sont les employés, les agents de maîtrise, et les cadres (à l'exception des cadres dirigeants), présents à la date de mise en œuvre de l'accord ou embauchés ou nommés postérieurement.

### **TITRE III - LA DEFINITION DES CATEGORIES DE SALARIES**

#### **Article 3 - Les salariés dont le temps de travail est décompté en heures**

Le décompte du temps de travail est effectué en heures, dans les conditions prévues notamment aux articles 5,7 et celles des dispositions du titre VI du présent accord, à l'exception des salariés visés aux articles 4.1 et 4.2 ci-dessous.

#### **Article 4 – Les cadres**

##### **4.1- Les cadres dirigeants**

Les cadres dirigeants ne sont pas, conformément à la loi, soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail, et en conséquence, ne sont pas concernés par le présent accord. Conformément aux dispositions légales, sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant, les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome, et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise.

A ce titre, sont considérés comme cadres dirigeants au titre de la définition ci-dessus, les salariés de l'entreprise ayant le titre de Directeur.

##### **4.2 - Les cadres dont le temps de travail est décompté en jours**

La loi prévoit désormais la faculté de décompter en jours le temps de travail des cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

L'étude des trois critères définis dans la loi, à savoir le niveau des responsabilités, l'autonomie dans l'emploi du temps et l'impossibilité de prédéterminer les horaires fait apparaître que l'ensemble des cadres des établissements entrent dans cette catégorie, à la date d'application du présent accord.

En effet, la société attend de ses cadres qu'ils réalisent les missions qui leur sont confiées en totale autonomie dans leurs moyens d'action, et dans le respect des échéances qui leur sont fixées ou qu'ils se fixent selon les cas.

Leur activité sera organisée sur la base de conventions individuelles de forfait en jours sur l'année, qui seront soumises à leur signature - par avenant à leur contrat de travail - dans le mois suivant la mise en œuvre de l'accord.

Ils ne sont pas tenus de respecter un suivi ou une organisation précise de leurs horaires de travail et ne sont pas soumis aux dispositions des art. L.212-1 et L.212-7 du code du travail.

En conséquence, il leur appartiendra d'assurer eux-mêmes la répartition annuelle de leur activité, et donc des jours de travail et de repos, conformément d'une part aux intérêts de l'entreprise et, d'autre part, aux objectifs qui leur seront fixés. Ils informeront leur responsable hiérarchique de cette répartition.

## **TITRE IV - LE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF**

### **Article 5 - Les salariés dont le temps de travail est décompté en heures**

#### **5.1 - La définition du temps de travail effectif**

La durée du travail prise en compte, conformément à la définition légale de la durée effective du travail, est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur, doit se conformer à ses directives et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles.

Dès lors, les heures effectuées en dépassement de l'horaire normal du salarié ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif si elles n'ont pas été expressément commandées par l'employeur.

Seul le temps de travail effectif est retenu pour déterminer la durée du travail des salariés et le respect de la durée annuelle de référence.

En sont exclus les temps de repas, les temps de pause et les heures effectuées sur l'initiative du collaborateur sans demande préalable ou validation à posteriori de la hiérarchie.

#### **5.2 - Les durées maximales et les heures supplémentaires**

Le temps de travail ne peut s'organiser que dans les limites fixées par la loi ou la convention collective de branche, ces limites étant exprimées en temps de travail effectif.

La durée maximale quotidienne est fixée à 10 heures de travail effectif, et à 8 heures pour les apprentis et les jeunes de moins de 18 ans.

Aucune période de travail effectif ne peut excéder 6 heures consécutives.

La durée hebdomadaire absolue du travail ne peut excéder 48 heures au cours d'une même semaine.

La durée moyenne hebdomadaire du travail, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 44 heures.

Les heures supplémentaires sont régies par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur, leur cadre est la semaine civile qui débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Elles constituent la marge de manœuvre indispensable permettant d'adapter, en fonction des besoins spécifiques liés essentiellement aux aléas de l'activité, l'horaire individuel par rapport à l'horaire collectif.

Elles doivent donc par principe avoir un caractère exceptionnel.

### **5.3 - La durée annuelle de référence.**

#### **5.3.1 - Le décompte de la durée annuelle du temps de travail avant la réduction de la durée du travail**

La durée du travail d'un salarié à temps complet est actuellement de 39 heures hebdomadaires.

En application des articles L.212-8 et L.212-9 nouveaux du code du travail, le calcul annuel de la durée du travail à temps complet est le suivant :

365 jours annuels – 52 jours de repos dominical – 52 jours de repos hebdomadaire - 25 jours de congés payés – 8 jours fériés (inclus le 1er mai) = 228 jours travaillés  
228/5 jours ouvrables = 45,60 semaines  
45,60 semaines x 39 heures = 1 778,4 heures (arrondies à 1 778 heures)

#### **5.3.2 - Le décompte de la durée annuelle du temps de travail après la réduction de la durée du travail**

La réduction du temps de travail en deçà de 39 heures s'effectue sur une base annuelle : elle conjugue une baisse de la durée hebdomadaire de travail et l'acquisition de jours ouvrés de repos, en application des modalités prévues à l'article L.212-9 nouveau du code du travail, pour atteindre 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année.

La réduction intervient dans les conditions suivantes :

-Etablissements d'Aubervilliers et Condé :

- 1600 heures de travail réparties :
- 43 ou 44 semaines de travail par an à 35 heures
- 3 ou 4 semaines de travail par an à 39 heures
- 5 semaines de congés payés
- Le cas échéant un(des) jours de repos RTT (compensation excédent à 1600 heures).

-Etablissement Danton :

- 1600 heures réparties :
- 33 semaines de travail par an à 35 heures
- 14 semaines de travail par an à 39 heures
- 5 semaines de congés payés
- Des jours de repos RTT (compensation excédent à 1600 heures).

La durée collective annuelle moyenne de travail des salariés dont le temps de travail est décompté en heures, employés à temps plein et dont la durée hebdomadaire était, jusqu'à la date d'application du présent accord, de 39 heures, est fixée à 1600 heures, correspondant à une durée hebdomadaire de travail moyenne sur l'année de 35 heures.

Elle s'apprécie sur la période allant du 01 juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1 ; une période transitoire est instituée du 01 janvier au 31 mai 2000 au cours de laquelle la durée hebdomadaire du travail est de 35 heures.

Les dates précises de la période de référence annuelle pour le décompte de la durée du travail seront fixées chaque année pour tenir compte des variations du calendrier, de telle sorte que la période annuelle débute toujours un lundi matin et prenne fin un dimanche soir.

La première période de référence annuelle complète, pour l'application du présent accord est fixée du lundi 04 juin 2001 au dimanche 02 juin 2002.

L'horaire de travail, hebdomadaire ou journalier, pourra varier sur tout ou partie de l'année à condition et de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de la durée moyenne de 35 heures se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de référence annuelle.

Les heures de travail réalisées au-delà de 35 heures, et dans la limite de 39 heures, ne sont pas des heures supplémentaires et ne donnent pas lieu à application des articles L.212-5 et L.212-5-1 du code du travail.

Les salariés à temps partiel, dont l'horaire hebdomadaire est inférieur à 35 heures (y compris s'ils bénéficient d'un avenant d'extension d'horaire les amenant provisoirement à un horaire temps complet), les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, et les salariés sous contrat de formation en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de qualification) ne sont pas concernés par cette durée collective annuelle moyenne de travail de 1600 heures : le décompte de leur temps de travail se fait sur une base hebdomadaire, à hauteur de 35 heures hebdomadaires pour les temps complets.

## Article 6 - Les cadres dont le temps de travail est décompté en jours

Les cadres dont le temps de travail est décompté en jours sont définis à l'article 4.2 du présent accord.

### 6.1. - Le décompte des jours travaillés avant la réduction de la durée du travail

Le décompte du nombre de jours actuellement travaillés par les salariés cadres à temps complet est le suivant :

366 ou 365 jours annuels – 52 jours de repos dominical – 52 jours de repos hebdomadaire - 25 jours de congés payés – 8 jours fériés (inclus le 1er mai) = 229 ou 228 jours travaillés.

### 6.2 - Le nombre de jours travaillés après la réduction de la durée du travail

Les salariés cadres dont le temps de travail est décompté en jours bénéficient, comme l'ensemble des salariés visés par le présent accord, d'une réduction effective de leur activité.

Le nombre de jours de travail est fixé à 217 jours par période de référence allant du 1<sup>er</sup> juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1, pour un cadre ayant acquis le droit de bénéficier de 30 jours ouvrables de congés payés.

Cette réduction prendra la forme de l'attribution de jours de repos intitulés «jours de repos RTT» permettant de respecter les 217 jours de travail définis ci-dessus.

Ce nombre de jours de repos RTT a vocation à varier d'une année sur l'autre en fonction du calendrier et notamment des jours fériés, aux fins d'assurer le forfait annuel de 217 jours travaillés.

Il sera réduit au prorata de la date d'entrée ou de sortie ou de nomination, au cours de la période de référence.

Le dépassement éventuel du forfait de 217 jours peut s'effectuer exclusivement et exceptionnellement à la demande de la hiérarchie, dans deux hypothèses :

- soit lorsque le salarié demande un report partiel de l'exercice des droits à congés payés ouverts sur la période de référence annuelle : les droits à congés payés restant à prendre devront être soldés au plus tard dans les trois mois suivant l'échéance de la période de référence annuelle au cours de laquelle ils auraient dû être pris (soit au plus tard le 31 août)

- soit lorsque le salarié a dû travailler des jours supplémentaires en raison d'une charge de travail imprévue, après accord de son responsable hiérarchique : dans ce cas, les jours travaillés en dépassement sont récupérés dans les trois mois qui suivent l'échéance de la période de référence annuelle au cours de laquelle ils ont été travaillés (soit au plus tard le 31 août). Ces jours sont alors déduits des 217 jours annuels théoriquement travaillés.

Le report partiel de l'exercice des droits à congés payés doit rester très exceptionnel, le principe étant que les congés payés acquis doivent tous être pris pendant la période d'exercice du droit : les compteurs de congés acquis doivent être à 0 chaque 31 mai.

Un décompte individuel est remis à chaque cadre au début de la nouvelle période de référence, afin de l'informer des reports éventuels de congés payés et de jours supplémentaires, ainsi que du nombre de jours travaillés prévus sur la nouvelle période de référence.

La durée forfaitaire établie en jours, sur la base annuelle de 217 jours travaillés, s'impose à tous les salariés de la catégorie définie à l'article 4.2 du présent accord après signature d'un avenant à leur contrat de travail.

Ces dispositions feront l'objet d'une transposition au sein des contrats de travail.

## **TITRE V - LES OUTILS DE DECOMpte**

### **Article 7 - Les salariés dont le temps de travail est décompté en heures**

#### **7.1 - Les horaires collectifs**

Si tous les salariés d'une équipe ou d'un service travaillent selon le même horaire, ce dernier, signé par le responsable hiérarchique, est affiché dans le lieu de travail où il s'applique.

Toute modification donnera lieu avant sa mise en œuvre à une rectification affichée dans les mêmes conditions.

#### **7.2 - Les horaires individuels**

Les salariés dont le temps de travail est décompté en heures relèvent d'un système qui permet pour chacun d'eux le double décompte suivant :

- un décompte quotidien : nombre d'heures quotidien
- un décompte hebdomadaire : nombre d'heures de travail global sur la semaine

Le décompte et le suivi des horaires sont effectués soit sur la base de feuilles d'heures individualisées qui sont signées chaque semaine par les salariés et visées par le responsable, soit à partir d'un système d'enregistrement informatique des heures qui serait mis en place.

Le temps de présence dans les lieux de travail ne se confond pas, par nature, avec le temps de travail effectif tel que défini à l'article 5.1 du présent accord.

Le système d'enregistrement informatiques des heures ferait l'objet d'une déclaration auprès de la CNIL et les salariés auraient un droit d'accès aux informations contenues dans le logiciel.

Le processus d'information et de consultation des instances représentatives du personnel serait organisé.

### **Article 8 - Les cadres dont le temps de travail est décompté en jours**

Les dispositions de l'article L.220-1 du code du travail relatives au repos quotidien et celles des articles L.221-2 et L.221-4 relatives au repos hebdomadaire s'appliquent aux cadres dont le temps de travail est décompté en jours.

Une fois par semestre, lors d'un entretien individuel, le responsable hiérarchique direct doit vérifier l'organisation du travail du cadre, l'amplitude de ses journées d'activités ainsi que la charge de travail en résultant.

Conformément aux dispositions légales, un dispositif de décompte des jours travaillés sera mis en œuvre, sur le principe de la déclaration par le salarié de ses jours travaillés. Il devra remplir, une fois par mois, un formulaire mis à sa disposition récapitulant le nombre de jours travaillés, le nombre de jours de repos RTT déjà pris et ceux restant à prendre.

## **TITRE VI – DISPOSITIONS COMMUNES**

### **Article 9 - La planification indicative et les modalités de prise des jours de repos RTT**

La prise des jours ouvrés de repos attribués dans le cadre de la réduction du temps de travail doit intervenir au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1, selon une planification annuelle indicative intégrant l'ensemble des jours de congés, établie dans chaque service et magasin, dans le cadre d'une concertation entre le salarié et sa hiérarchie directe.

Cette programmation des jours de repos RTT prend en compte les attentes des salariés dès lors qu'elles sont compatibles avec les impératifs de bon fonctionnement du service ou de l'établissement.

En cas de difficultés dans cette planification, la moitié des jours de repos RTT seront pris à l'initiative du salarié.

Cette planification devra être établie en vue de répartir les jours de repos RTT sur l'année, sur les périodes de moindre activité, aux fins de prendre en compte, autant que le rend possible l'organisation du service ou de l'établissement, le souci de favoriser pour les salariés qui le souhaitent, le bénéfice :

- d'une semaine complète d'absence au titre de 5 jours ouvrés de repos RTT

Les jours de repos RTT ne pourront être accolés à des jours de congés payés.

Le calendrier concernant la prise des jours de repos RTT peut être modifié à la demande du responsable hiérarchique sous réserve, sauf circonstances exceptionnelles, du respect d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Cette modification de calendrier peut être notamment liée au nombre d'absences simultanées dans le service ou l'établissement considéré.

Les jours de repos RTT feront l'objet d'un suivi particulier sur un document annexé au bulletin de paie.

## Article 10 - La rémunération

### 10.1 - Le maintien de la rémunération annuelle

Le salaire de base sera calculé sur une nouvelle base «équivalent 35 heures» pour les salariés à temps complet dont le temps de travail est décompté en heures.

Une indemnité compensatrice de la réduction du temps de travail, appelée «complément différentiel RTT», d'un montant égal à la différence entre le salaire de base 39 heures et le nouveau salaire de base 35 heures, sera versée à tous les salariés employés et agents de maîtrise temps complet inscrits à l'effectif de l'entreprise à la date de mise en œuvre de la réduction du temps de travail, et dont le temps de travail aura été réduit.

Elle apparaîtra sur une ligne à part du bulletin de paie.

N'étant pas une rémunération prévue en contrepartie d'un travail, le complément différentiel RTT n'entre pas en compte dans le calcul du taux horaire servant de base aux éventuelles majorations.

Le complément différentiel RTT sera réintégré par tiers dans les salaires de base aux 1er janvier 2002, 1er janvier 2003 et 1er janvier 2004 : il disparaîtra donc en 2004.

Cette réintégration se fera sur la seule partie liée à la différence entre le salaire de base 39 heures et le nouveau salaire de base 35 heures.

Le salaire de base des cadres dont le temps de travail est décompté en jours sera maintenu pour la nouvelle base annuelle de 217 jours travaillés, s'agissant d'une rémunération forfaitaire pour l'accomplissement de leurs missions.

### 10.2 - Le lissage de la rémunération annuelle

La variation de l'activité provoquée par la prise de journée de repos ne se traduit pas par une fluctuation de la rémunération.

#### - Les salariés dont le temps de travail est décompté en heures

Pour garantir tous les mois un niveau identique de rémunération, la rémunération des salariés dont le temps de travail est décompté en heures est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

Les heures d'absence non indemnifiables sont déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les salariés qui seront embauchés après la réduction du temps de travail seront embauchés sur la base du nouvel horaire collectif de 35 heures.

Cependant, leur rémunération mensuelle sera au moins égale au montant du SMIC en vigueur à la date de mise en œuvre du présent accord, pour 39 heures.

- Les cadres dont le temps de travail est décompté en jours

La rémunération forfaitaire des cadres dont le temps de travail est décompté en jours est lissée afin d'éviter les variations de rémunération liées à la programmation du temps de travail entre les différentes semaines de la période de référence.

Les heures d'absence non indemnisables sont déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

### Article 11 - Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale de travail.

Tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé par un repos équivalent.

Les jours d'absences indemnisées, compris à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire, ne sont pas pris en compte pour calculer le nombre et le paiement (ou la compensation) des heures de travail en heures supplémentaires.

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, sont considérées comme heures supplémentaires, les heures travaillées dépassant le planning d'organisation du temps de travail de l'établissement mis en place dans les conditions de l'article 5.3.2, et en tout état de cause, celles travaillées au-delà de 1600 heures sur la période allant du 1<sup>er</sup> juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures sur les semaines à 35 heures et au-delà de 39 heures sur les semaines à 39 heures seront récupérées dans les 3 mois ou payées le mois suivant leur constat, au choix du salarié.

Les heures effectuées au-delà de la moyenne annuelle de 1600 heures seront récupérées dans les 3 mois ou payées le mois suivant leur constat, au choix du salarié.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux cadres dont le temps de travail est décompté en jours.

## Article 12 - Les jours fériés

Les jours fériés dans l'entreprise sont les suivants :

- 1er janvier
- lundi de Pâques
- 1er mai
- 8 mai
- jeudi de l'Ascension
- lundi de Pentecôte
- 14 juillet
- 15 août
- 1er novembre (Toussaint)
- 11 novembre
- 25 décembre (Noël)

Le 1er mai est un jour férié chômé et payé, en application des dispositions des articles L.222-5 et L.222-6 du code du travail.

Les salariés bénéficient chaque année de 7 autres jours fériés chômés et payés.

Cependant, le paiement n'a lieu que si le salarié est présent à son poste de travail le dernier jour prévu comme jour travaillé précédent le jour férié et le premier jour prévu comme jour travaillé suivant le jour férié, ou si son absence peut être assimilée à un temps de travail effectif.

Dans une année civile comptant 11 jours fériés, 3 jours fériés (hors 1er mai) peuvent donc être travaillés : les heures travaillées un jour férié sont payées ou compensées par un temps de repos équivalent.

Les jours fériés qui coïncident avec le jour habituel de repos hebdomadaire (hors repos dominical) d'un salarié à temps complet donnent lieu à un jour de repos supplémentaire rémunéré comme un jour férié chômé.

Les jours fériés qui coïncident avec un jour non travaillé (hors repos dominical) d'un salarié à temps partiel donnent lieu à un temps de repos supplémentaire rémunéré correspondant à leur horaire journalier moyen (exemple : 5 heures de repos supplémentaires pour un salarié dont l'horaire contractuel de travail hebdomadaire est de 25 heures).

Les jours fériés qui tombent pendant une période de congés payés ne sont pas comptabilisés comme jours de congés payés.

## Article 13 - Les congés payés

L'année de référence pour l'appréciation du droit aux congés payés est fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Les congés payés s'acquièrent à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif au cours de l'année de référence.

Ainsi, sous réserve d'avoir travaillé dans l'entreprise pendant toute l'année de référence, le personnel bénéficie de 5 semaines de congés payés (30 jours ouvrables).

La durée des congés payés d'un salarié à temps partiel est déterminée, comme pour les autres salariés, à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, soit 30 jours ouvrables de congés payés pour une année de référence complète.

Le décompte des jours pris se fait par jour ouvrable quels que soient la répartition hebdomadaire des jours de travail ou les horaires pratiqués dans le mois, et part du premier jour d'absence au travail jusqu'à la veille du jour retravaillé.

Chaque semaine de congés compte 6 jours ouvrables, du lundi au samedi.

Pour que la satisfaction des demandes de congés payés soit compatible avec l'organisation du travail, les demandes doivent être formulées par écrit avant la mi-mars pour les vacances d'été, et avant la mi-octobre pour celles d'hiver.

Pour déterminer l'ordre des départs en congés, les responsables tiendront compte en priorité de la situation de famille (le personnel qui a des enfants en âge scolaire bénéficie en priorité de congés pendant les vacances scolaires), du poste occupé et de l'ancienneté dans l'entreprise.

Les conjoints travaillant dans l'entreprise ont droit à un congé simultané.

Les congés annuels se répartissent normalement comme suit :

- 3 semaines pendant la période d'été (1er mai au 31 octobre)
- 2 semaines pendant la période d'hiver (1er novembre au 30 avril)

Afin de respecter la durée annuelle de travail maximale de 1600 heures, tous les congés payés acquis devront être pris au cours des périodes de prise de congés payés, soit du 1er mai N au 30 avril N+1. Ils ne pourront pas se cumuler d'une période sur la suivante.



## Article 14 - Les congés spéciaux de courte durée

Sur justificatif, tout salarié peut bénéficier d'une autorisation exceptionnelle d'absence, sans diminution de sa rémunération, à l'occasion des événements ci-dessous.

Ces congés doivent être pris dans les jours où ils sont justifiés par les événements.

- Mariage du salarié : 4 jours
- Mariage d'un enfant : 2 jours
- Décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours
- Décès du père, de la mère, des beaux-parents : 2 jours
- Décès d'un frère, de la sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur ou d'un grand-parent : 1 jour
- Communion solennelle d'un enfant du salarié : 1 jour
- Présélection militaire : 3 jours
- Déménagement pour changement de domicile : 1 jour

## Article 15 - L'incidence des absences

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application des dispositions légales ou conventionnelles, et les absences pour maladie ou accident ne peuvent être récupérées.

Les périodes d'absence assimilées par la loi à du travail effectif pour la détermination du droit aux congés payés (telles les congés payés de l'année précédente, le repos compensateur pour heures supplémentaires, les jours de repos RTT, le congé de maternité et d'adoption, les congés pour événements familiaux, les congés de formation, les absences pour accidents du travail et maladies professionnelles, les obligations militaires, les absences liées à des activités civiques et sociales...) sont sans aucune incidence sur le droit à jours de repos RTT.

Les autres absences (telles la maladie, l'accident du trajet, la mise à pied disciplinaire, la grève, les congés non rémunérés et les absences non rémunérées...) donnent lieu à une réduction proportionnelle du droit individuel à jours de repos RTT qui s'effectue sur le droit individuel à jours de repos RTT de la période de référence suivante.

## Article 16 - Le cas des embauches et départs de l'entreprise

Lors d'une embauche ou d'un départ en cours de période de référence, la différence entre le droit acquis et l'utilisation constatée au cours de la période de référence de jours de repos RTT fera l'objet d'une régularisation positive ou négative, soit à la fin de la période de référence, soit sur le solde de tout compte.

## **TITRE VII - LES SALARIES A TEMPS PARTIEL**

### **Article 17 – L'horaire de travail hebdomadaire**

Est salarié à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail contractuel est inférieur à la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Il pourra être proposé aux salariés à temps partiel la signature d'avenants temporaires, portant leur horaire soit à un autre horaire à temps partiel supérieur, soit à un horaire à temps complet, notamment en cas de surcroît temporaire d'activité ou de remplacement de salariés absents.

Dans le cas d'un avenant provisoire à temps complet, l'horaire de travail sera de 35 heures hebdomadaires.

### **Article 18 – L'horaire de travail journalier**

La répartition de la durée de travail des salariés à temps partiel ne peut pas dépasser cinq jours par semaine.

Pour tous les contrats de travail dont l'horaire hebdomadaire est supérieur à 15 heures, la durée quotidienne continue du travail ne pourra pas être inférieure à 3 heures, sauf demande expresse des salariés pour un horaire de travail journalier inférieur, formulée par écrit.

La journée de travail ne pourra pas comporter d'autre coupure que le temps éventuellement consacré au repas.

### **Article 19 – La réduction du temps de travail des salariés à temps partiel**

Le présent article définit l'impact de la réduction du temps de travail pour les salariés travaillant à temps partiel à la date de mise en œuvre du présent accord et dont le temps de travail est décompté en heures, sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

Afin d'assurer une égalité de traitement entre les salariés à temps complet et les salariés à temps partiel, les salariés à temps partiel définis ci-dessus bénéficieront d'une réduction de leur temps de travail proportionnelle à la réduction de la durée du travail des salariés à temps complet (39/35ème, soit 10,26%).

Leur salaire de base sera calculé sur la base de leur nouvel horaire réduit, et ils percevront un complément différentiel RTT, d'un montant égal à 11,40% de leur nouveau salaire de base

Ce complément différentiel apparaîtra sur une ligne à part du bulletin de paie.

N'étant pas une rémunération prévue en contrepartie d'un travail, le complément différentiel RTT n'entre pas en compte dans le calcul du taux horaire servant de base aux éventuelles majorations.

Le complément différentiel RTT sera réintégré par tiers dans les salaires de base aux 1er janvier 2002, 1er janvier 2003 et 1er janvier 2004 : il disparaîtra donc en 2004. Cette réintégration se fera sur la seule partie liée à la différence entre l'ancien salaire de base et le salaire de base après réduction du temps de travail.

Sous réserve des dispositions légales prévues pour les salariés rémunérés au SMIC, ce complément différentiel RTT ne sera pas pris en compte pour déterminer la rémunération des salariés à temps partiel embauchés postérieurement à la date de mise en œuvre du présent accord.

Afin de tenir compte des demandes d'un certain nombre de salariés à temps partiel, il pourra être procédé à des augmentations d'horaire contractuel, en fonction des postes à pourvoir.

A compétence égale pour un même poste, les demandes seront étudiées sur la base des critères de priorité suivants :

- demandes émanant des salariés dont la réduction du temps de travail aurait pour effet de passer en dessous du seuil de 17h30 hebdomadaires.
- demandes permettant d'atteindre ou de dépasser 17h30 hebdomadaires.
- demandes émanant de salariés assumant seuls la charge d'un ou plusieurs enfants.

En cas de pluralité de demandes présentant les mêmes caractéristiques et le même degré de priorité, les demandes seront étudiées dans l'ordre chronologique (de la plus ancienne à la plus récente).

De même, tout salarié à temps complet peut solliciter un emploi à temps partiel et inversement.

Toute demande doit être présentée par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception adressée au service du personnel) et préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire.

Il sera fait part de la décision au salarié par écrit dans un délai de un mois à compter de la date de réception de la demande.

Celle-ci pourra être refusée dans les cas suivants :

- absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié.
- impossibilité, au regard des exigences de l'emploi ou de l'organisation du service, de mettre en place un emploi à temps partiel ou à temps complet.

## **TITRE VIII – LES DISPOSITIONS DIVERSES**

### **Article 20 – Les mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

Les rapports annuels sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'entreprise attestent de la volonté de l'entreprise de favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Aucune offre d'emplois ne mentionne le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

En outre, la considération du sexe ou de la situation de famille n'est pas retenue pour refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler un contrat de travail, ni pour prendre des mesures, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, et de promotion professionnelle.

### **Article 21 – Le travail temporaire**

La mise en œuvre du système de réduction du temps de travail et la nouvelle organisation qui en découlera vise à limiter autant que possible le recours aux travailleurs temporaires.

### **Article 22 – Les conditions de recours au chômage partiel**

En cas de rupture de la charge de travail, la Société prendra toutes les mesures pour éviter le chômage partiel. Celui-ci pourra être déclenché si la charge d'activité ne permet pas d'assurer un horaire collectif de 30 heures sur les semaines de travail à 39 heures et 25 heures sur les semaines de travail à 35 heures.

## **TITRE IX - LES ORIENTATIONS EMPLOI**

### **Article 23 – L'effectif de référence**

L'effectif pris en compte pour déterminer l'engagement d'embauches est l'effectif sous contrat à durée indéterminée en équivalent temps plein au 31 octobre 2000.

Cet effectif ressort à 59,3 salariés équivalent temps plein sous CDI.

### **Article 24 – Le nombre d'embauches**

La réduction du temps de travail conduit à une nouvelle organisation du travail nécessitant des embauches.

Elles viennent en contrepartie de la réduction du temps de travail et sont fixées à 6 embauches sous contrat CDI.

### **Article 25 – La nature des embauches**

Ces embauches prises en compte dans l'engagement d'embauche seront réalisées sous la forme de :

- recrutement sous contrats à durée indéterminée,
- transformation de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée,
- augmentation d'horaires de salariés à temps partiel soit vers un horaire à temps complet, soit vers un autre horaire à temps partiel.

## **TITRE X - LES CLAUSES GENERALES**

### **Article 26 – La durée et l'entrée en vigueur de l'accord**

Le projet d'accord sera, préalablement à sa signature, soumis à l'avis du Comité d'Entreprise.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et prendra effet à compter du 01 janvier 2001.

Etant conclu avec des syndicats n'ayant présenté aucun candidat aux dernières élections du comité d'entreprise, il n'entrera en vigueur que s'il est approuvé, par la majorité des suffrages valablement exprimés, tous collèges confondus, lors d'une consultation du personnel qui sera organisée dans un délai de trois semaines suivant sa signature.

Les modalités d'organisation de cette consultation figurent en annexe.

A l'issue de la fin de la première période de référence complète suivant la prise d'effet, soit le 31 mai 2002, les parties conviennent de se rencontrer pour tirer un premier bilan de l'application de l'accord et procéder à d'éventuels avenants de révision du présent accord.

### **Article 27 – Le suivi de la réduction du temps de travail**

Sans préjudice des compétences de l'ensemble des instances de représentation du personnel, une commission de suivi de la durée du travail sera mise en place au sein du comité d'entreprise, destinée à être informée de l'application du présent accord.

Elle se réunira au moins une fois par an aux fins d'analyser les effets de la réduction du temps de travail sur l'organisation du travail, l'activité et l'emploi.

Elle examinera également le suivi de l'organisation du travail des cadres, l'amplitude de leurs journées d'activité et la charge de travail qui en résulte.

Si besoin est, des règles seront établies pour rechercher une amélioration de l'organisation de leur travail, et définir des principes susceptibles de leur garantir un équilibre satisfaisant entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Par ailleurs, un bilan sera transmis chaque année au comité d'entreprise, traitant :

- du nombre et de la nature des emplois créés, ainsi que des perspectives pour l'année suivante,
- de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- du travail à temps partiel,
- de la rémunération des salariés y compris des nouveaux embauchés,
- de la formation.

## Article 28 – La révision, la dénonciation et l'interprétation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues par l'article L.132-8 du code du travail.

La dénonciation devra être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception à tous les signataires.

A compter de cette notification, la dénonciation ne deviendra effective qu'après un délai de préavis de trois mois.

A l'issue de ce préavis, si l'accord est dénoncé par l'ensemble des signataires ou par la société Alizé-SFL, l'accord continuera à s'appliquer jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord et au plus pendant une période de 12 mois.

Toute demande de révision de l'accord devra suivre la même procédure : lettre recommandée avec accusé de réception à tous les signataires et préavis de trois mois.

En outre toute nouvelle disposition légale, conventionnelle ou juridictionnelle impactant significativement une ou plusieurs dispositions du présent accord entraînerait une rencontre des parties signataires, sur l'initiative de la partie la plus diligente, pour examiner les conséquences éventuelles qu'il conviendrait d'en tirer.

Enfin, toute difficulté d'interprétation du présent accord sera soumise à ses signataires : la solution à la difficulté d'interprétation soulevée donnera alors lieu à un procès-verbal d'interprétation.

## Article 29 – Les conséquences de l'accord sur les règles existant antérieurement dans l'entreprise

Le présent accord se substitue dès sa prise d'effet à tous autres modes d'organisation collective et de décompte du temps de travail résultant d'accords collectifs, d'usages ou de mesures générales de toute nature et des contreparties qui leur sont associées.

Dans ce cadre, il sera notamment mis fin à l'attribution de jours supplémentaires de congés liés à l'ancienneté des salariés.

### Article 30 – Le caractère favorable et indivisible de l'accord

Les parties signataires conviennent que l'ensemble du dispositif mis en œuvre dans le présent accord et concernant notamment :

- la réduction du temps de travail
- l'aménagement du temps de travail
- les mesures financières accompagnant la réduction et l'aménagement du temps de travail
- les créations d'emplois

constitue un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

En outre, les parties au présent accord reconnaissent que celui-ci, au regard de l'intérêt de l'ensemble des salariés, met un dispositif globalement plus favorable que ceux pouvant exister à ce jour dans l'entreprise.

### Article 31 – Le dépôt et la communication de l'accord

Le présent accord sera déposé au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris et en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris

Fait à Paris, le ....29/11/..... 2000

Pour la CFDT

Pour la Direction

Jean-Pierre Michel  
Délégué syndical CFDT

Sylvie Escalas  
Directeur général

### **Article 30 – Le caractère favorable et indivisible de l'accord**

Les parties signataires conviennent que l'ensemble du dispositif mis en œuvre dans le présent accord et concernant notamment :

- la réduction du temps de travail
- l'aménagement du temps de travail
- les mesures financières accompagnant la réduction et l'aménagement du temps de travail
- les créations d'emplois

constitue un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

En outre, les parties au présent accord reconnaissent que celui-ci, au regard de l'intérêt de l'ensemble des salariés, met un dispositif globalement plus favorable que ceux pouvant exister à ce jour dans l'entreprise.

### **Article 31 – Le dépôt et la communication de l'accord**

Le présent accord sera déposé au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris et en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris

Fait à Paris, le 29/11/..... 2000

Pour la CFDT



Jean-Pierre Michel  
Délégué syndical CFDT

Pour la Direction



Sylvie Escalas  
Directeur général

## **Annexe : Modalités relatives à la consultation du personnel**

Il est rappelé que l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail ne sera applicable qu'à la condition expresse d'avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés avant sa mise en œuvre dans les conditions ci-dessous précisées, conformément aux dispositions de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 et en application des modalités fixées par le décret n°2000-113 du 9 février 2000.

### **Date, heure et lieu du vote**

La date du vote est fixée au **jeudi 21 décembre 2000**.

Compte tenu de la structure de l'entreprise, deux modes de scrutin sont prévus :

- un bureau de vote sera ouvert de 12 heures à 14 heures à Aubervilliers pour le personnel de ce site.
- un bureau de vote sera ouvert de 12 heures à 14 heures à Danton.

Toutes facilités seront accordées au personnel pour lui permettre de voter.

Le temps consacré par chaque électeur pour voter n'entraînera aucune réduction de salaire.

### **Information du personnel**

15 jours au moins avant la date du scrutin, le personnel sera informé du déroulement du vote par diffusion d'une communication interne dans chaque agence, et affichage de cette communication sur les panneaux réservés aux communications de la direction.

Le texte de la question soumise au vote est la suivante :

**« Approuvez-vous l'accord collectif de réduction et d'aménagement du temps de travail conclu en date du 29 novembre 2000 ? »**

Afin de pouvoir se prononcer en toute connaissance de cause sur l'accord portant réduction et aménagement du temps de travail dans l'entreprise, celui-ci fera l'objet dans les 3 jours suivant sa signature d'une diffusion dans les différents sites et d'un affichage sur les panneaux réservés aux communications de la direction.

### **Personnel participant au vote**

Participeront au vote les salariés satisfaisant aux conditions d'électorat fixées par les articles L.433-4 et L.423-7 du code du travail, c'est-à-dire tous les salariés âgés de 16 ans accomplis travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise.

La liste du personnel participant au vote, comportant les nom et prénom des électeurs ainsi que leur date d'ancienneté, sera établie par l'employeur et affichée sur les panneaux réservés aux communications de la Direction 8 jours au moins avant la date du scrutin.

Un exemplaire en sera remis à l'organisation syndicale signataire de l'accord.

SE S

### Moyens matériels du vote

L'impression et la fourniture du matériel de vote (bulletins, enveloppes, urne...) incomberont à l'employeur.

Les bulletins de vote comporteront outre la mention "Approbation de l'accord de RTT", la mention **OUI** ou **NON**.

### Vote par correspondance

Les électeurs salariés dont la Direction aura eu connaissance 8 jours avant la date du scrutin, qu'ils seront absents à cette date, pourront voter par correspondance.

Seront notamment dans ce cas les électeurs absents pour congés payés ou autorisés, repos, maladie, maternité, travail à temps partiel, formation ou déplacement ...

La Direction adressera 8 jours avant la date du vote à chacun des salariés intéressés :

- les bulletins de vote **OUI** et **NON** ;
- une enveloppe destinée à recevoir le bulletin ;
- une note explicative sur le vote par correspondance ;
- une enveloppe de transmission pré-affranchie à l'adresse de la Direction, mentionnant au dos le nom et le prénom de l'électeur, destinée à recevoir l'enveloppe contenant le bulletin de vote : elle sera remise non ouverte au président du bureau de vote à l'ouverture du scrutin.

### Bureau de vote

Chacun des bureaux de vote sera composé de trois électeurs désignés d'un commun accord entre la direction et l'organisation syndicale signataire de l'accord.

Ce bureau sera effectivement constitué 48 heures au moins avant la date du scrutin.

La présidence appartiendra au plus âgé.

La Direction mettra à la disposition du bureau de vote le matériel nécessaire, ainsi qu'un exemplaire de la liste électorale.

Le bureau de vote s'assurera de la régularité et du secret du vote. Le bureau de vote de Danton transmettra les résultats à Aubervilliers pour consolidation.

Un représentant de l'organisation syndicale signataire de l'accord, membre du personnel, pourra assister aux opérations électorales. Le temps passé par cet observateur au déroulement des élections sera rémunéré comme temps de travail.

De même, la Direction pourra désigner un représentant de son choix.

Ces personnes n'auront aucune voix délibérative, mais pourront aider aux opérations de dépouillement.

A l'issue du scrutin, le bureau de vote d'Aubervilliers établira un procès-verbal consolidé du résultat de l'élection dont la publicité sera assurée par voie d'affichage dans l'entreprise et diffusion dans les sites.

Ce procès-verbal sera annexé à l'accord collectif d'entreprise déposé à la Direction Départementale du Travail.

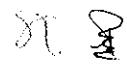
### **Modalités du scrutin et dépouillement**

Les bulletins de vote et enveloppes seront à la disposition des électeurs à proximité des isoloirs.

En matière de validité du bulletin, le droit commun sera appliqué.

Seront notamment réputés nuls ou blancs :

- deux bulletins différents dans une même enveloppe ;
- les enveloppes vides ;
- les bulletins déchirés, signés, tâchés ou portant des inscriptions ou des signes distinctifs.







ALIZE-SFL - Société Française du Livre

## **RESULTATS DE LA CONSULTATION DU PERSONNEL DU 21 DECEMBRE 2000**

Rappel de la question soumise au vote du personnel : « Approuvez-vous l'accord collectif de réduction et d'aménagement du temps de travail conclu en date du 29 novembre 2000 ? »

Nombre d'électeurs inscrits : 68

Nombre de votants : 64 (94,1%)

Nombre de bulletins blancs et nuls : 3

Nombre de suffrages valablement exprimés : 61

Nombre de bulletins OUI : 51

Nombre de bulletins NON : 10

**L'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail conclu le 29 novembre 2000 entre la direction et l'organisation syndicale CFDT est approuvé à la majorité (83,6 %) des suffrages exprimés.**

Le bureau de vote



