

Convention Collective**3044 Commerce en gros : Arrêté d'extension**

Dernière étape dans l'intégration de la profession à la Convention Collective 3044 Commerce de Gros Interentreprises, l'arrêté d'extension ci-joint a été pris par le Ministre de l'emploi le 20 juillet 2000.

Les principales étapes de cette démarche ont été :

- 14 mai 1997 : Demande de modification du champ d'application de la Convention Collective 3044 présentée par NAVSA aux signataires de la convention.

- 4 avril 2000 : Le Ministre prend acte de l'accord de tous les signataires pour l'élargissement (révisé 17/100 du 4 avril 2000).

La convention est alors applicable aux adhérents NAVSA.

- 6 juin 2000 (Journal Officiel) : Avis relatif à l'extension de l'accord à toute la profession (526 H) «vente par automates». Les organisations ou toutes personnes peuvent faire connaître leurs observations.

- Arrêté du 20 juillet 2000 (Journal Officiel du 26 août 2000). Le Ministre arrête l'extension de l'application de cette convention à toutes les entreprises 526 H.

Toute la profession est maintenant tenue d'appliquer la Convention Collective Commerce de Gros.

Arrêté du 20 juillet 2000 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros.

NOR : MEST0010938A

La ministre de l'emploi et de solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 mai 1997, portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 et de textes qui l'ont complétée, ou modifiée ;

Vu l'accord du 14 mai 1997 modifiant le champ d'application (Adhésion du commerce de produits et services par automates) de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal Officiel du 6 juin 2000 ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Arrête :

Art. 1er. – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, les dispositions de l'avenant du 14 mai 1997 modifiant le champ d'application (Adhésion du commerce de produits et services par automates) de la convention collective nationale susvisée.

Art. 2. – L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3. – Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal Officiel de République française.

Fait à Paris, le 20 juillet 2000,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective.

E. Aubry

Nota. – Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/16 en date du 15 mai 2000, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, Rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 euros).

Le groupe de travail CCN se réunira le 28 septembre et à l'issue de cette réunion NAVSA publiera les grilles de correspondances des emplois 3044 avec les emplois spécifiques de Distribution Automatique.

1 – Filière logistique**Emploi et définition****Approvisionneur de la Distribution Automatique**

Employé chargé de l'approvisionnement des produits, de l'entretien courant selon les règles d'hygiène en vigueur, du ramassage des fonds et/ou des relevés de données des distributeurs automatiques qui lui sont confiés.

Il gère ses besoins en produits, possède le permis de conduire VL pour effectuer la tournée programmée ; assure les contrôles nécessaires au bon fonctionnement de son véhicule.

Approvisionneur qualifié de Distribution Automatique

Employé chargé de l'approvisionnement, de l'entretien courant selon les fonds des distributeurs automatiques qui lui sont confiés.

Il assure des opérations techniques élémentaires sur les distributeurs. Il gère ses besoins en produits, possède le permis de conduire VL pour effectuer la tournée ; assure les contrôles nécessaires au bon fonctionnement de son véhicule.

Il assure le retour d'informations provenant du site.

Responsable de tournée de Distribution Automatique

En charge d'une équipe d'approvisionneurs sur le plan :

- de l'organisation de la formation ;
- du contrôle de l'activité de son équipe ;
- du suivi de la qualité perçue,
- de l'optimisation des tournées.

Responsable d'exploitation

En charge de l'ensemble des secteurs d'exploitation et d'un ou plusieurs responsables de tournées

sur le plan des résultats et du développement des sites en exploitation.

Responsable de la gestion de son service sur le plan du personnel et du budget.

Niveau de l'emploi déterminé par l'importance de l'équipe et l'expérience acquise dans le poste.

2 - Filière commerciale

Emploi et définition

Assistant commercial

Chargé du contact avec la clientèle existante et d'en connaître les besoins en Distribution Automatique. Peut être amené à présenter des propositions à de nouveaux clients.

Commercial en Distribution Automatique

Dans le cadre des objectifs fixés par la Direction, doit prospecter et s'occuper d'une clientèle qu'il est chargé de développer : à cette fin, possède une bonne connaissance des produits de D.A. et maîtrise les techniques de négociation. Dispose au besoin, d'un véhicule dont il assure le bon entretien.

3 - Filière Administrative

Emploi et définition

Agent chargé du traitement de la monnaie

Chargé du traitement de la monnaie, selon les procédures qui lui sont indiquées, assure le suivi des comptes dont il a la charge et leur correspondance avec la comptabilité : identifie et signale des écarts, veille au respect des règles de sûreté et de sécurité.

Assure l'entretien élémentaire de son matériel.

Classification adaptée à la D.A.

Emploi et définition

Agent technique qualifié D.A.

Employé expérimenté chargé de toutes les interventions techniques concernant l'entretien, la mise en service et le dépannage de distributeurs automatiques aussi bien en clientèle qu'en atelier.

Peut assurer des actions de formation.

Niveau de l'emploi déterminé par le niveau de savoir-faire technologique.

Contrôle le bon fonctionnement du véhicule dont il dispose.

Responsable technique D.A.

En charge du service technique ou d'une partie du service, il assume la responsabilité de son équipe et la gestion de son service sur le plan du personnel, du matériel et du budget.

Niveau de l'emploi déterminé par l'importance de l'équipe et l'expérience acquise dans le poste.

Ouvrier de fabrication et de conditionnement de produits pour la Distribution Automatique

Exécute en atelier ou en laboratoire des opérations touchant à la fabrication et au conditionnement de produits selon les règles d'hygiène en vigueur.

Chef d'équipe de fabrication et de conditionnement de produits pour la Distribution Automatique

Exécute des opérations de fabrication exigeant une qualification particulière et coordonne les travaux d'ouvriers de fabrication et de conditionnement. Veille plus particulièrement au respect des règles d'hygiène et de sécurité.

Responsable de fabrication et de conditionnement de produits pour la Distribution Automatique

En charge du service de production : en assure la responsabilité, tant à l'égard des personnes et moyens dont il dispose que vis-à-vis de la direction de l'entreprise, pour atteindre les objectifs fixés.

ACCORD DE BRANCHE DU 14 DECEMBRE 2001 SUR LA REDUCTION ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

dans la Convention Collective des Commerces de Gros n°3044

Préambule

La convention collective rassemble des entreprises de commerce de gros dans différentes branches d'activité : alimentaire, non alimentaire, inter-industrielle.

Les conditions dans lesquelles s'exerce le métier de ces entreprises de service et de main d'œuvre se trouvent modifiées par les lois du 13 Juin 1998 et celle du 19 Janvier 2000 sur la réduction du temps de travail ainsi que leurs décrets d'application. Sa mise en œuvre dans nos secteurs du commerce est rendue délicate par :

- la taille modeste des établissements et des entreprises de la branche (dont plus de 80% occupent moins de 20 salariés) qui implique une nécessité de polyvalence mais induit peu de gains potentiels de productivité (absence d'outil industriel)
- la nature fluctuante, saisonnière ou cyclique de certaines activités commerciales

- la nécessité de s'adapter en permanence aux conditions du marché pour servir une clientèle dont les besoins se diversifient et évoluent en permanence.

- le contexte concurrentiel de plus en plus exacerbé dans lequel évoluent les entreprises de la profession face à d'autres circuits de distribution.

Afin de préserver la réactivité et la souplesse nécessaire dans le commerce avec des emplois durables, les entreprises doivent pouvoir se doter des aménagements nécessaires pour améliorer leur organisation et leur fonctionnement tout en préservant la qualité de vie de leurs salariés.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes visant à permettre :

- l'application de modes d'organisation du travail et d'aménagement des horaires adaptés à la charge d'activité des entreprises et à leur environnement économique
- d'améliorer et de concilier les conditions de travail avec les aspirations des salariés
- de permettre également de créer les conditions favorables à un développement de l'emploi.

TITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1.1 - Champs d'application

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Commerces de Gros n°3044, désignée ci-après dans l'accord « convention collective ».

1.1.1- Sort des dispositions conventionnelles

En application des dispositions du présent accord :

* sont annulées et remplacées les dispositions suivantes de la convention collective :

Titre VI « Durée du travail »

- l'article 43
- l'article 44.2
- l'article 44.3.1
- l'article 44.4 alinéa 1
- l'article 44.6

Titre IX « Dispositions particulières relatives à l'emploi »

- l'article 63

Avenant I « cadres »

- l'article 3 alinéas 1 et 2

* sont complétées : **Titre VI « Durée du travail »**

- l'article 44.3.2

* sont supprimées : - **l'article 44.1 de la convention collective**

1.1.2 – Sort des accords d'entreprises conclus antérieurement

L'accord de branche et son annexe n'ont pas pour effet de remettre en cause les accords d'entreprises ou d'établissements conclus antérieurement sur le même sujet. Toutefois, si ces derniers comportent des dispositions moins favorables que l'accord de branche, ils devront être mis en conformité, à la demande de la partie la plus diligente, avec l'accord de branche au plus tard le 1er Juillet 2004.

Il est expressément convenu que les accords d'entreprises ou d'établissements conclus antérieurement à la date de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension du présent accord pourront déroger aux dispositions de celui-ci, notamment en ce qui concerne l'aménagement, la réduction du temps de travail et la rémunération.

ARTICLE 1.2 - Durée, dépôt et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera déposé par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article L 132-10 du code du travail.

Il entrera en vigueur dès la date de l'extension de ses dispositions.

Si l'équilibre général de l'accord est remis en cause par des exclusions de l'extension ou par des textes législatifs ou réglementaires ultérieurs, les parties conviennent de réexaminer le présent accord dans un délai de trois mois à compter de la date de leur publication au Journal Officiel.

ARTICLE 1.3 - Salariés concernés

L'ensemble des salariés employés dans les entreprises visées à l'article 1er ci-dessus sont concernés par le présent accord à l'exclusion des VRP.

ARTICLE 1.4 - Durées du travail**1.4.1 - Temps de travail effectif**

L'article 43 de la convention collective est modifié comme suit : « la durée effective de travail et la répartition de celui-ci sont réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur visant les différentes catégories de salariés ».

1.4.2- Durée quotidienne du travail

La durée maximale quotidienne du travail effectif est fixée à 10 heures.

1.4.3- Durée hebdomadaire légale du travail

La durée légale hebdomadaire de travail est fixée, selon les dispositions de la loi n°98-461 du 13 Juin 1998, à 35 heures de travail effectif à partir du 1er Janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés reconnues par convention ou décidées par le juge (article L 212-1 bis du Code du travail).

Pour les entreprises de 20 salariés ou moins, la durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er Janvier 2002 (article L212-1 bis du Code du travail), sauf modification reportant la date d'effet de la loi.

Conformément à l'article L 212-1 bis du code du travail, pour les entreprises ainsi que les unités économiques et sociales qui dépassent le seuil de 20 salariés entre le 1er Janvier 2000 et le 31 Décembre 2001, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er Janvier 2002, sauf modification reportant la date d'effet de la loi.

ARTICLE 1.5 – Repos hebdomadaire

L'article 44-4, 1er alinéa de la convention collective est modifié comme suit : « Dans le secteur non alimentaire, le repos hebdomadaire est de 48 heures consécutives incluant obligatoirement le dimanche. Toutefois et exceptionnellement, ce repos peut-être de 48 heures non consécutives incluant le dimanche, pour le personnel accueillant la clientèle (salles d'exposition, ventes à l'emporté...) ou assurant le service de dépannage. Ce repos peut être également de 48 heures non consécutives incluant le dimanche à l'occasion des inventaires dans la limite de deux par an.»

ARTICLE 1.6 - Répartition du temps de travail sur la semaine

Conformément à l'article L 212-2 alinéa 3, le temps de travail peut, sur certaines semaines ou sur chaque semaine, être réparti également ou inégalement sur :

- soit 6 jours en cas de modulation pendant les périodes hautes, dans la limite de 16 semaines par an soit 5 jours et demi
- soit 5 jours
- soit 4 jours et demi
- soit 4 jours .

ARTICLE 1.7 - Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires annuel non soumis à l'autorisation de l'inspection du travail est fixé à 150 heures pour les secteurs alimentaires.

Pour les secteurs non-alimentaires, c'est le contingent fixé par les textes légaux et réglementaires qui s'applique.

En cas de modulation, le contingent est réduit à 120 heures pour les secteurs alimentaires.

En cas de modulation, pour les secteurs non-alimentaires, c'est le contingent fixé par les textes légaux et réglementaires qui s'applique.

L'utilisation des heures supplémentaires fera l'objet d'un compte rendu annuel au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

ARTICLE 1.8 - Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé, en tout ou partie, par un repos d'une durée équivalente, conformément à l'article L 212-5 du code du travail.

Ce repos devra être pris par journée entière ou par demi-journée, dans le délai maximum de 4 mois suivant l'ouverture du droit.

Les dates de repos seront demandées par le salarié à l'intérieur de la période fixée ci-dessus et avec un préavis de 4 semaines dans une période de faible activité. Elles ne pourront être accolées à une période de congés payés ou de jour de récupération de quelque nature que ce soit, ni être comprises dans la période du 1er juillet au 31 août, sauf accord avec l'employeur.

Si le salarié ne peut pas prendre son repos dans ce délai d'un an, il pourra le verser sur son compte épargne temps.

En l'absence de demande de prise de repos par le salarié dans le délai de 6 mois, l'entreprise est tenue de demander au salarié de prendre effectivement le repos dans un délai maximum d'un an, à compter de la date d'ouverture du droit.

Ce repos de remplacement peut notamment être mis en œuvre pour les heures dépassant la durée moyenne annuelle de travail, dans le cadre de la modulation.

ARTICLE 1.9 – Modalités de versement de la bonification

Les quatre premières heures supplémentaires effectuées au-delà de la nouvelle durée légale donneront lieu à une bonification au profit du salarié.

Cette bonification donnera lieu à l'attribution d'un repos équivalent ou au versement d'une majoration de salaire.

Ces dispositions ne seront applicables dans les entreprises de 20 salariés et moins qu'à partir du 1er janvier 2002, sauf modification législative reportant la date d'effet de la Loi.

TITRE II**DISPOSITIONS RELATIVES AUX ENTREPRISES REDUISANT LEUR TEMPS DE TRAVAIL A 35 HEURES**

Les dispositions du présent titre fixent le cadre auquel les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros auront à se référer si elles choisissent de mettre en application une ou plusieurs des dispositions développées ci-après.

Les dispositions du présent titre ne remettent pas en cause la validité et les clauses des accords d'aménagement et de réduction du temps de travail conclus antérieurement dans les entreprises. Ces accords pourront à la date de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension du présent accord déroger à ses dispositions, notamment en matière d'aménagement, de réduction du temps de travail et de rémunération.

ARTICLE 2.1 - Modulation du temps de travail**2.1.1 – Exposé des motifs**

L'activité des entreprises du secteur alimentaire, qui approvisionnent très fréquemment leurs clients, est soumise à différents facteurs de saisonnalité (climat, habitudes de consommation.....).

Dans d'autres secteurs, l'activité est également dépendante de fluctuations saisonnières. Afin de prendre en compte ces variations d'activité, la modulation du temps de travail en fonction du rythme et de la charge de travail des entreprises au cours de l'année est une réelle nécessité.

2.1.1 bis - Définition

Les entreprises relevant de la convention collective peuvent moduler le temps de travail, dans les conditions de l'article L 212-8 du code du travail, afin que, par le jeu d'une compensation arithmétique, les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail de l'établissement soient compensées par des heures effectuées en-deçà de cette durée, pour autant que la durée n'excède pas sur l'année en moyenne 35 heures de travail effectif par semaine et en tout état de cause, au maximum 1.600 heures au cours de l'année.

2.1.2 - Conditions de mise en œuvre et d'application

Les dispositions ci-après peuvent être appliquées en l'état, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence de représentants du personnel, la mise en œuvre de la modulation est subordonnée à l'information préalable des salariés concernés et information de l'inspecteur du travail.

2.1.3 - Période de modulation

La période de modulation du temps de travail est fixée à 12 mois consécutifs maximum, lesquels s'apprécient soit sur l'année civile, soit sur la période de référence servant à déterminer le droit aux congés payés, soit sur tout autre période définie après consultation du Comité d'Entreprise ou à défaut, des délégués du personnel. En l'absence de représentants du personnel ou syndicaux, la période de modulation est communiquée par voie d'affichage.

Toute modification de la période définie doit être motivée et donner lieu à information préalable.

2.1.4 - Amplitude des variations d'horaires

La durée effective hebdomadaire de travail peut atteindre 44 heures sans pouvoir dépasser 42 heures sur 12 semaines consécutives pour le secteur non-alimentaire.

Le nombre de semaines hautes pendant lesquelles la durée effective de travail peut atteindre 44h est de 12.

Des périodes de basse activité peuvent comporter des semaines non travaillées où l'horaire est ramené à zéro heure.

Lorsque des variations d'horaires entraînent un dépassement de la durée légale hebdomadaire, ces heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires; elles ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires, ni à repos compensateur.

2.1.5 - Programmation indicative des variations horaires

La modulation fait l'objet d'une programmation préalable indicative annuelle définissant les périodes de basse et haute activité prévues par l'entreprise. cette programmation est communiquée au salarié 1 mois avant son entrée en vigueur.

La programmation indicative des horaires fait l'objet d'une consultation des représentants du personnel en début de période de modulation. Elle peut être précisée, si besoin, au trimestre, en réunion de comité d'entreprise ou, à défaut, de délégués du personnel.

En l'absence de représentants du personnel ou syndicaux, ou à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la programmation est communiquée par voie d'affichage.

Le chef d'entreprise communique au moins une fois par an au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, ou à défaut aux salariés concernés un bilan de l'application de la modulation.

2.1.6 - Délai de prévenance des changements d'horaires

En cours de période, les salariés sont informés des changements d'horaires non prévus par la programmation indicative, en respectant un délai de prévenance, leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence; ce délai de prévenance est d'au moins 7 jours ouvrés.

En cas de modification d'horaire, dans le cadre d'une semaine précédemment fixée comme non travaillée où l'horaire est ramené à 0 heure, le délai de prévenance est porté à 15 jours.

2.1.7 - Recours au chômage partiel

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible lorsque le calendrier de programmation ne peut être respecté.

L'entreprise ou l'établissement s'engage à solliciter de l'administration, l'indemnisation au titre du chômage partiel, après consultation des représentants du personnel s'il en existe.

2.1.8 - Décompte et paiement des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires dans le cadre des dispositions du présent article, les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée à l'article 2.1.4 du présent accord ou par l'accord d'entreprise, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de 1600 heures dans l'année.

Ces heures ouvriront droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement dans les conditions fixées à l'article L.212-5 du Code du Travail et à l'article 1-8 du présent accord.

2.1.9 - Conséquence sur la rémunération : lissage de la rémunération

La rémunération, versée chaque mois aux salariés concernés par la modulation des horaires est lissée afin de leur assurer une rémunération indépendante de l'horaire réel.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite et congés payés sous réserve de la règle du 10ème.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de sa période de modulation (départ en cours de période), sa rémunération doit être régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop versé, celui-ci est compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie.

Un rappel de salaires est effectué dans le cas contraire. Toutefois, si ce départ est à l'initiative de l'employeur et en l'absence de faute grave ou lourde du salarié, la rémunération lissée du salarié est maintenue.

Lorsqu'elles sont comptabilisables, les retenues pour absence s'effectuent par journée ou demi-journée.

2.1.10 - Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent conventionnel est fixé à 120 heures pour les secteurs alimentaires.

Pour les secteurs non-alimentaires, c'est le contingent fixé par les textes légaux et réglementaires qui s'applique.

2.1.11 - Salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire

Le recours à cette catégorie de salariés est possible pendant la période de modulation. Ils pourront être intégrés aux dispositions relatives à la modulation. En cas de régularisation du fait d'un nombre d'heures effectuées supérieures au nombre d'heures payées du fait de la modulation et du lissage de la rémunération, cette régularisation se fera au taux légal.

ARTICLE 22 - Réduction du temps de travail sous forme de repos

2.2.1 - Principe

Les entreprises ou établissements peuvent également organiser la réduction du temps de travail, pour tout ou partie, sous forme de jours de repos, soit dans le cadre d'un accord d'entreprise, soit, à défaut, directement selon les modalités ci-après.

2.2.2 - Modalités de mise en œuvre

La réduction du temps de travail accordée sous forme de repos doit être préalablement convertie en demi-journée ou journée entière de repos, en fonction de l'horaire quotidien du salarié.

Ces journées de repos, ainsi capitalisées, doivent être prises au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier arrêté en début de période annuelle, susceptible de modification.

Par année de référence, à défaut de précision, il est entendu la période de 12 mois qui s'écoule à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Les modalités prévues au paragraphe 2.1.9 ci-dessus relatives au lissage de la rémunération sont applicables en l'état au cas d'application du présent article.

Ces journées de repos peuvent être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

Pour la moitié des jours capitalisés, la ou les dates sont arrêtées par l'employeur.

Pour l'autre moitié des jours, la ou les dates sont proposées par le salarié.

En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours calendaires au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

ARTICLE 2.3 - Conventions de forfait annuelles

Des conventions de forfait peuvent être mises en œuvre dans les conditions suivantes :

2.3.1 - Convention de forfait annuelle en heures

A/ Salariés concernés

Salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leurs sont confiées. Un avenant au contrat de travail formalisera le dispositif.

B/ Modalités

Sans préjudice des dispositions transitoires prévues par la loi du 19 Janvier 2000, le forfait annuel en heures est fixé à 1750 h pour les secteurs alimentaires et est fixé en application du contingent légal et réglementaire pour les secteurs non-alimentaires, ou exceptionnellement, d'un nombre supérieur autorisé par l'inspecteur du travail.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour

lequel le forfait a été convenu.

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu du fait de l'employeur, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

Toute modification du forfait fait l'objet d'un avenant.

2.3.2 - Convention de forfait annuelle en jours

A/ Salariés concernés

Cadres dont la durée 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 disposent dans l'organisation de leur emploi du temps. Un avenant au contrat de travail formalisera le dispositif.

B/ Modalités

Ces cadres bénéficient d'une réduction effective du temps de travail selon les modalités spécifiques prévues par le présent article.

Leur temps de travail fait l'objet d'un décompte annuel en jours ou demi-journées de travail effectif.

Le nombre de jours travaillés pour ces cadres est fixé à 214 jours par an.

Ils bénéficient d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de leur mission.

Une note d'information mettant en œuvre une convention de forfait en jours doit également préciser les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées, les conditions de contrôle de son application, ainsi que les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés et de l'amplitude de leurs journées d'activité.

Les journées de repos libérées par la réduction du temps de travail peuvent être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

- pour la moitié sur proposition du salarié .
- pour l'autre moitié restante, à l'initiative du chef d'entreprise.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine.

Le jour de repos hebdomadaire est le dimanche, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives ou conventionnelles.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives ou conventionnelles.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives ou conventionnelles.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

En outre le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé ainsi que l'amplitude de ses journées d'activité

ARTICLE 2.4 – Dispositif transitoire d'aide à la réduction du temps de travail

Conformément aux dispositions de la loi du 19 Janvier 2000 , les entreprises qui fixent la durée du travail au plus à 35 heures ou au plus à 1600h annuelles et s'engagent à préserver ou à créer des emplois, bénéficient des allègements selon les modalités arrêtées dans cet accord.

2.4.1 Entreprises dont l'effectif est d'au moins 30 salariés et réduisant leur temps de travail dans le cadre de la loi du 19 Janvier 2000 avec allègements de charges

Dans les entreprises d'au moins 30 salariés, un accord collectif complémentaire doit définir notamment les modalités de réduction du temps de travail, conformément à l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000. Il prévoit au moins :

- le choix de l'organisation du temps de travail (modulation ou non)
- le lissage ou non
- le niveau de rémunération à l'occasion de la réduction du temps de travail

2.4.2 Entreprises dont l'effectif est inférieur à 30 salariés et réduisant leur temps de travail dans le cadre de la loi du 19 Janvier 2000 avec allègements de charges

A/ Modalités

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 30 salariés, la réduction du temps de travail à 35 heures peut être organisée dans le cadre du présent accord, à l'initiative du chef d'entreprise.

Dans cette hypothèse, les modalités et échéances de la réduction du temps de travail sont définies par le chef d'entreprise, après consultation des délégués du personnel, s'ils existent, ou à défaut du personnel intéressé.

La note d'information remise aux délégués du personnel lors de leur consultation, ou à défaut au personnel intéressé, affichée dans l'entreprise, puis transmise à l'Inspection du Travail, comporte obligatoirement les éléments suivants:

- la nouvelle durée de travail à 35 heures,
- la situation économique de l'entreprise et le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en œuvre (offensif ou défensif),
- les catégories de salariés concernés,
- les unités ou services concernés par la réduction du temps de travail,
- les modalités d'organisation et de décompte du temps de travail, en conformité avec les principes contenus dans le présent accord,
- la durée maximale quotidienne du travail conformément aux articles 1.4.2 du présent accord et à l'article 1 de l'avenant alimentaire

- l'ampleur de la réduction du temps de travail à 35 heures et ses conséquences sur la rémunération conformément à l'article 2.6 « rémunération » du présent accord.

- les modalités de décompte de ce temps applicables au salarié de l'entreprise, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques conformément à l'article 2.3.2 (B) du présent accord.

- les délais selon lesquels les salariés seront prévenus en cas de changement d'horaire conformément à l'article 2.1.6 du présent accord s'il est fait appel à la modulation.

- le nombre d'embauches envisagées, ou d'emploi préservés, les incidences de la réduction du temps de travail sur la situation de l'emploi dans l'entreprise,

- le délai de réalisation des embauches,

- les mesures destinées à favoriser l'emploi de travailleurs handicapés,

- le cas échéant, les modalités de consultation du personnel,

- la création d'un comité paritaire de suivi constitué en nombre égal de salariés appartenant à l'entreprise et de membres de la direction.

- le mode de désignation des salariés du comité paritaire.

- les conséquences pouvant être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel.

- les mesures destinées à garantir le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet et inversement, conformément à l'article 2.5 du présent accord.

- les mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,

- les conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations (maintien ou non, total ou partiel, recours au lissage...) conformément à l'article 2.6 du présent accord.

B/ Commission nationale paritaire d'avis sur les litiges

Il est créé une commission paritaire d'avis sur les litiges..

Cette commission est composée des organisations signataires du présent accord à raison de deux représentants pour chaque organisation syndicale de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants d'employeurs.

Elle se réunit à la demande d'une organisation signataire.

Cette commission a pour mission d'émettre un avis motivé en cas de litiges liés au présent article.

ARTICLE 25 - Garanties accordées aux salariés à temps partiel

Le recours au temps partiel sur des emplois permanents ou temporaires, constitue l'un des modes d'aménagement du temps de travail dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel, permettant aux établissements de répondre à des besoins spécifiques pour certains emplois ou en matière d'organisation et aux salariés de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

2.5.1 - Définition

Sont considérés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle est inférieure à la durée légale ou à la durée fixée conventionnellement lorsque cette durée est inférieure à la durée légale du travail.

2.5.2 - Contrat de travail

Le contrat de travail à temps partiel doit être impérativement écrit. Il doit comporter toutes les clauses obligatoires légales prévues. Il définit les éventuelles modalités de modifications de la répartition des horaires.

2.5.3 - Heures complémentaires

Dans le contrat de travail, l'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires et en fixe le nombre maximum. Les heures complémentaires sont limitées au tiers de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, prévue au contrat de travail.

Toute heure complémentaire effectuée au delà du dixième de la durée du travail fixée au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25%.

Ces heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter les horaires de travail du salarié à une durée supérieure ou égale à celle de la durée légale ou de la durée fixée conventionnellement.

D'autre part si, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines sur une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié à temps partiel est dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat de travail, celui-ci est modifié. Sous réserve d'un délai de 7 jours et sauf opposition du salarié, la différence entre l'horaire contractuel et l'horaire moyen réellement effectué sera ajouté à l'horaire antérieur.

Le refus du salarié d'effectuer des heures complémentaires au delà des limites fixées par son contrat de travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

2.5.4 - Interruptions dans la journée de travail

Dans la mesure du possible, les horaires des salariés à temps partiel sont aménagés de manière à limiter les coupures d'activité au cours de leur journée de travail. Néanmoins, certains emplois à temps partiel de notre secteur de commerce répondent à des besoins de service dont le rythme n'est pas également réparti dans la journée. Ainsi certains emplois (par exemple télévente et téléprospection, mise en place, réparation ou entretien...), doivent pouvoir être exercés au cours de périodes déterminées par les besoins ou les moments de disponibilité de la clientèle.

Notamment, lorsqu'il est fait appel à des emplois à temps partiel pour assurer des missions devant être exécutées à la fois le matin et en fin de journée, une durée minimale de travail de 3 heures travaillées consécutives par jour est garantie, sauf accord expresse de l'intéressé. En contrepartie, le salarié bénéficie d'une majoration de 5% du salaire minimum conventionnel brut.

Pour les autres emplois à temps partiel, la journée de travail ne comporte qu'une seule interruption d'activité ne pouvant excéder 4 heures. Si l'interruption d'activité excède 2 heures, le salarié concerné bénéficie d'une majoration de 5% du salaire minimum conventionnel brut.

2.5.5 - Garanties accordées aux salariés à temps partiel

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Les établissements proposeront en priorité les postes à temps partiel, nouvellement créés ou libérés, aux salariés présents.

Les salariés affectés à titre permanent à un emploi à temps partiel, souhaitant reprendre un emploi à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se

libérant dans les conditions de l'article L 212-4-5 du Code du Travail.

Afin de faciliter l'expression de ce droit, l'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés ou créés par voie d'affichage sur les panneaux réservés à la communication du personnel. L'affichage sera daté.

Tout salarié intéressé et remplissant les conditions de l'emploi libéré ou créé, disposera d'un délai d'un mois à compter de la date d'affichage de la note d'information prévue ci-dessus pour faire valoir sa candidature. La demande doit être adressée à l'employeur par Lettre Recommandée avec AR, ce dernier devant répondre dans le délai d'un mois. En cas de refus, la réponse devra mentionner les raisons objectives qui conduisent à ne pas donner suite à la demande.

ARTICLE 26 - Rémunération

Il est convenu de maintenir le salaire de base contractuel des salariés identique à celui qu'ils percevaient à la date d'application de la réduction du temps de travail sauf en cas de difficultés graves de l'entreprise et sous réserve des dispositions de l'article 1.1.2.

L'entreprise pourra déroger au maintien du salaire de base contractuel en cas de difficulté grave. Cette dérogation est valable pendant 12 mois à compter du lendemain de la publication au journal officiel de l'arrêt d'extension du présent accord.

Ce maintien pourra être assuré par le versement d'un complément différentiel de salaire. La référence au salaire de base contractuel présentée ci-dessus, est liée au caractère exceptionnel des nouvelles dispositions législatives sur le temps de travail. Le salaire de base contractuel étant hors du champ des dispositions conventionnelles de la CCN 3044.

TITRE III

DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 3.1 - Le compte épargne temps

3.1.1- Objet

Les dispositions qui suivent ont pour objet de favoriser la mise en place d'un compte épargne temps (CET) qui est facultatif, conformément aux dispositions de l'article L 227-1 du code du travail, ceci pour permettre aux bénéficiaires qui le désirent d'accumuler des droits à congé rémunéré.

Les entreprises et les établissements peuvent, par accord d'entreprise, déroger aux modalités définies ci-après. A défaut d'accord d'entreprise, le contenu du présent accord peut être mis en place par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel et en leur absence, après information des salariés.

3.1.2- Ouverture du compte

Dans le cadre du compte épargne temps mis en place par l'employeur, peuvent ouvrir un compte épargne temps les salariés ayant au moins une année d'ancienneté ininterrompue.

Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture du compte.

3.1.3- Tenu du compte

Le compte est tenu par l'employeur qui doit communiquer chaque année au salarié ou à sa demande l'état de son compte en faisant apparaître distinctement la part d'abondement que l'employeur aura, le cas échéant, décidé d'affecter au fond.

3.1.4- Alimentation du compte épargne temps

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- Le report de la cinquième semaine,
- Le report du congé principal légal dans la limite de 10 jours ouvrables par an,
- Le repos compensateur des heures supplémentaires remplaçant leur paiement prévu par le présent accord, visé par l'article L212-5 du code du travail.
- Tout ou partie de l'intéressement des salariés dans le cadre de l'article L 441-8 du code du travail.
- Les primes prévues par convention collective, hors salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité.

- Le report d'une partie des jours de repos acquis annuellement selon les dispositions de l'article 2.2, étant précisé que pour bénéficier des aides prévues par l'article 3 de la loi du 13 Juin 1998, le nombre maximum de jours de repos pouvant être affecté au CET est limité à la moitié de ceux acquis en application de l'article 2.2 précité.

- Le report de la moitié des jours RTT acquis au titre de l'article 2.3.

Lors de la consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, l'employeur précise l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte.

Le salarié indique par écrit à l'employeur, une fois par an, les éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter et leur quantum.

3.1.5- Utilisation du compte épargne temps

Le compte épargne temps peut être utilisé pour financer en tout ou partie les congés suivants :

- congé pour création d'entreprise
- congé sabbatique
- congé parental d'éducation
- congé sans solde
- congé pour convenance personnelle

Les modalités de prise du congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental sont celles définies par la loi.

Les autres congés devront être demandés trois mois avant la date prévue pour le départ en congé. L'employeur se réserve le droit de reporter le départ effectif en congé pour convenance personnelle dans la limite de trois mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

En tout état de cause, ces congés doivent avoir une durée minimale de deux mois.

Ce congé doit être pris avant l'expiration d'une période de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours égal à deux mois minimum.

3.1.6- Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte est exprimé en jours de repos, tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnisables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation.

La valeur de ces heures suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise de congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation équivalente au salaire perçu au moment du départ, si la durée de l'absence est égale au nombre d'heures capitalisées.

3.1.7- Indemnisation du congé

Le compte étant exprimé en jours de repos, le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées. Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures capitalisées, l'indemnisation pourra également être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié pendant tout le temps du congé, une indemnisation constante. L'indemnité est versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

Les charges sociales salariales patronales, prélevées sur le compte, sont acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

3.1.8 - Reprise du travail

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé :

- son précédent emploi si le congé a été inférieur à 3 mois.
- son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente si le congé a été supérieur à 3 mois.

3.1.9- Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité cor-

respondant aux droits acquis après déduction des charges sociales salariales.

La valeur du compte peut toutefois être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur six mois au moins à l'avance, le salarié peut renoncer par écrit à l'utilisation de son compte.

Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux heures de repos capitalisées au taux alors applicable de rémunération après déduction des charges sociales salariales.

Les sommes affectées au compte épargne temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

TITRE IV

BILAN, REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD

ARTICLE 4.1 - Bilan

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles employeurs signataires se rencontreront dans un délai d'un an, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier.

Le suivi du présent accord est effectué par la commission paritaire nationale institué par la convention collective. Ce suivi est destiné à effectuer le bilan de ses conditions d'application..

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place le présent accord, le suivi est réalisé par le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel à l'occasion d'une réunion au cours de laquelle un bilan d'application est effectué.

ARTICLE 4.2 - Révision

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

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées doivent ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision, se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient, et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui en a été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

4.3 - DENONCIATION

L'accord peut être dénoncé en totalité, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes:

a) La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du secrétariat greffe des Prud'hommes.

b) Elle comporte obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle et entraîne l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier de négociations.

Durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement.

c) A l'issue de ces dernières, est établi soit un avenant ou nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord. Ces documents signés, selon les cas, par les parties en présence, font l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article 1.2.

d) Les dispositions du nouvel accord se substituent intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

e) En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant une année qui commence à courir à l'expiration du délai de

préavis fixé par l'article L 132-8, alinéa 1 du code de travail. Passé ce délai d'un an, le texte de l'accord cesse de produire ses effets pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés sauf application de l'article 4 de la CCN des commerces de gros.

AVENANT du 14 Décembre 2001 à L'ACCORD SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LA CONVENTION COLLECTIVE DES COMMERCES DE GROS.

-SECTEUR ALIMENTAIRE-

Le présent avenant prévoit des dispositions particulières complémentaires pour les entreprises des branches alimentaires de la convention collective des commerces de gros.

Il vise à permettre l'application de la réduction du temps de travail, tout en conciliant les impératifs de disponibilité et de flexibilité avec le souhait des collaborateurs de disposer de plus de temps libre.

Les entreprises du commerce alimentaire doivent en effet être particulièrement réactives pour servir au jour le jour, dans un environnement très concurrentiel, un marché mobile par nature, variable et souvent imprévisible, y compris à court terme.

Les fluctuations de la consommation alimentaire sont partiellement prévisibles en volume, dans la mesure où elles suivent les migrations de la population, dans ses rythmes de vie et ses comportements habituels. Ces variations peuvent avoir une très grande amplitude dans les zones touristiques et certaines dispositions de cet avenant permettront de les anticiper.

Une partie non négligeable de ces fluctuations ne sont cependant pas prévisibles pour de multiples raisons : rôle prédominant de facteurs subjectifs dans les choix de produits et les comportements, impact direct des conditions climatiques sur l'offre et la demande, très forte substituabilité des produits des différents secteurs, impossibilité de travailler en différé en raison de la très courte durée de vie des produits périssables et du caractère impératif du service à assurer, etc.

Ces facteurs nécessitent pour les entreprises du commerce de gros alimentaire, une réactivité au quotidien. Cet avenant apporte des souplesses pour répondre aux contraintes qui en découlent.

1. Durée du travail

Des circonstances imprévisibles et ponctuelles, peuvent entraîner un dépassement de la journée de travail au delà de 10h. Pour ces cas, l'allongement des journées de travail jusqu'à 12 heures doit rester très exceptionnel et en tout état de cause limité à 10 fois dans l'année.

2. Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Par dérogation et, à titre exceptionnel, ce repos pourra être réduit à une durée minimale de neuf heures consécutives en cas de surcroît d'activité dans la limite de 10 fois par an. Dans ce cas, chaque heure comprise entre 9 et 11 heures sera compensée par un repos d'une durée équivalente.

3. Travail par cycle

L'article 44.3.2 de la CCN 3044 est complété par les modes d'organisation du temps de travail suivants :

3.1 Travail par cycle

La durée du travail peut être organisée sur une période au maximum de 12 semaines, l'organisation du temps de travail dans le cycle se répétant à l'identique entre chaque cycle.

Les heures supplémentaires sont, conformément à l'article L 212-7-1 du code du travail, mesurées et payées à la fin de chaque cycle de travail.

Le cycle de travail peut être mis en place après information du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel ou en leur absence après information des salariés.

4. Modulation du temps de travail (dispositif complétant ou modifiant l'article 2.1 de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la Convention Collective des Commerces de Gros)

4.1 Amplitudes des variations d'horaires

Compte-tenu des activités à forte saisonnalité pour certaines entreprises, les périodes de haute

activité peuvent alterner avec des périodes très creuses.

Dans ce cadre, le programme de modulation est le suivant :

- des périodes de hautes activités pendant lesquelles la durée effective du travail ne peut excéder 48 heures. Le nombre de ces semaines à 48 heures sera limité à 16 par an ;
- la durée hebdomadaire moyenne ne pourra excéder 44 heures sur 12 semaines consécutives ;
- des périodes de basse activité peuvent comporter des semaines non travaillées ou l'horaire est ramené à 0 heure.

4.2 Délai de prévenance des changements

Dans les commerces alimentaires, des aléas totalement imprévisibles (climatiques par exemple) peuvent amener les entreprises à modifier la programmation des horaires. Compte-tenu de la périssabilité des produits et de la faible capacité de stockage des utilisateurs de denrées alimentaires, une réactivité très rapide est nécessaire pour répondre à ces à-coups non prévus d'activité. Dans le cas de ces baisses non prévisibles ou d'accroissement exceptionnel de travail, les modifications de programme seront communiquées dans un délai de prévenance réduit.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises et établissements qui en sont dotés, seront informés des changements d'horaires et des raisons qui les ont justifiées. A défaut de représentants du personnel, la modification de la programmation fait l'objet d'un affichage

La modification des horaires programmés donne lieu à une contrepartie en repos, en rémunération ou sous une autre forme définies au sein de l'établissement ou de l'entreprise.