

**DUNLOP FRANCE S.A.**

**PROTOCOLE D'ACCORD**  
sur les modalités de

**REDUCTION / AMENAGEMENT**

du

**TEMPS DE TRAVAIL**

de l'Etablissement de **DUNLOP MONTLUCON**

**CADRES**

entre :

- la Société **DUNLOP FRANCE**, représentée par M. Hubert **FABRE**, Secrétaire Général

et les organisations syndicales représentatives dans l'établissement :

- la **CGT**, représentée par M. Gilles **VINCENT**, Délégué syndical

- la **CGT/FO**, représentée par M. Michel **CHAUMETON**, Délégué syndical

et M. Jean-Pierre **HURTAUD**, Délégué syndical central

Il a été convenu ce qui suit :

*HF*  
*CGT*  
*HF*

## PREAMBULE :

La Direction de l'établissement de Montluçon de la Société DUNLOP FRANCE S.A. et les organisations syndicales soussignées ont souhaité négocier et signer le présent accord d'aménagement et de réduction du temps de travail dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000.

La mise en application de cet accord doit être réalisée dans un constant souci d'équilibre entre les ressources de l'entreprise et les attentes du personnel, et ne doit donc pas avoir pour effet de faire perdre au site sa compétitivité, tant par rapport aux autres usines du groupe que par rapports aux concurrents sur le plan international.

A cet effet l'accord détermine un compromis entre d'une part l'aspect social et d'autre part l'aspect économique, à savoir :

### ASPECT SOCIAL :

- i) Améliorer la qualité de vie de chacun.
- ii) Minimiser l'impact de la réduction du temps de travail sur les salaires.
- iii) Préserver des emplois.

### ASPECT ECONOMIQUE :

Dans un contexte d'intégration dans un vaste ensemble industriel, il est fondamental que le site de Montluçon ne dégrade pas sa compétitivité mais l'améliore en ne faisant pas dériver les coûts et en permettant d'augmenter la durée d'utilisation de l'outil de production.

Les paramètres coûts et durée d'utilisation des équipements sont deux facteurs primordiaux pour l'attribution de productions et d'investissements qui constituent la meilleure garantie pour l'avenir du site.

Il faut prendre notamment en compte que le site fait partie, au sein des usines du groupe, des établissements à coût de main d'oeuvre élevé et qu'une partie des productions qui y sont réalisées le sont de manière peu rentable.

*df*  
*HF* *col*

## CHAPITRE 1 : CLAUSES GENERALES :

### Point 1.1 : CHAMP d'APPLICATION :

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel " Cadres ", inscrit aux effectifs de l'établissement de Montluçon, sous réserve de l'exclusion des cadres dirigeants, et du personnel cadre du service " Compétition ", qui feront l'objet d'un accord séparé.

### Point 1.2 : ENTREE en VIGUEUR :

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2000, après information et consultation du Comité d'établissement et du CHSCT.

Les dispositions contenues dans le présent accord se substituent de plein droit aux dispositions contraires existantes résultant, soit d'accords d'entreprise ou d'établissement, soit d'usages portant sur l'organisation et la rémunération du temps de travail.

L'accord s'applique de plein droit aux contrats de travail individuels dans les conditions prévues par la loi.

### Point 1.3 : DUREE de l'ACCORD :

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sous réserve des modifications à caractère législatif, réglementaire ou conventionnel (branche professionnelle) qui pourraient intervenir, remettant en cause l'équilibre du présent dispositif. Dans ce cas, les parties signataires se réuniront à la demande de l'une d'entre elles, dans un délai maximum de deux mois courant à compter du changement, en vue d'arrêter les modifications éventuellement nécessaires au présent accord.

### Point 1.4 : DEPÔT :

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de l'Allier (03). Un exemplaire sera transmis au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Montluçon (03).

af  
L.F.  
CH

Point 1.5 : DENONCIATION :

Les parties signataires ont la faculté de dénoncer le présent accord selon les dispositions prévues à l'article L132.8 du code du travail, dans le respect d'un préavis de 3 mois.

Point 1.6 : ADHESION :

Toute organisation syndicale représentative qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

Point 1.7 : DIFFICULTES D'APPLICATION :

En cas de difficulté d'interprétation ou d'application du présent accord, la direction de la société réunira les organisations syndicales signataires dans un délai d'un mois suivant sa saisine par l'une d'entre elles. Une décision sera prise sur le litige soulevé dans un délai de 15 jours suivant la réunion.

Point 1.8 : SUIVI DE L'ACCORD :

Le suivi du présent accord sera réalisé chaque année lors de la négociation annuelle obligatoire.

Point 1.9 : COMITE LOCAL DE SUIVI R.T.T. :

Dans le but de suivre la mise en place du présent accord et sa vie dans le temps et d'éventuellement procéder à des modifications de calendrier, les parties signataires conviennent d'instituer un comité local de suivi R.T.T.

Ce comité sera composé de 3 représentants de la Direction, d'un représentant de chaque organisation syndicale disposant d'élus au Comité d'Etablissement, d'un représentant de chaque organisation syndicale disposant d'élus au CHS/CT que ces institutions désigneront en leur sein et d'un représentant de chaque organisation syndicale signataire.

Ce comité se réunira, sur l'initiative de la Direction sur un rythme semestriel pendant les 2 premières années de fonctionnement de l'accord.

## CHAPITRE 2 : CHAMP D'APPLICATION :

L'accord s'applique à l'ensemble du personnel cadre (au sens de la convention collective) inscrit aux effectifs de l'établissement DUNLOP FRANCE de MONTLUCON sous réserve de l'exclusion précisée au point 3.1 et des personnels du service " Compétition ".

## CHAPITRE 3 : CATEGORIES DE CADRES:

### Point 3.1. CADRES DIRIGEANTS :

Les cadres dirigeants tels que définis par l'article nouveau 212.15.1 du code du travail sont exclus du champ d'application du présent accord.

Sont considérés comme cadres dirigeants :

- Les membres du Comité de Direction.
- Les cadres dont le coefficient hiérarchique au sens de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc est égal ou supérieur à 660, et qui exercent dans leurs domaines respectifs, en vertu d'une délégation de pouvoir, toutes les prérogatives de l'employeur sans avoir à solliciter des autorisations préalables.

### Point 3.2 : CADRES INTEGRES DANS UNE UNITE DE TRAVAIL :

Les cadres intégrés dans une unité de travail se verront appliquer l'horaire collectif applicable à l'unité ou au service auquel ils appartiennent ; cet horaire est globalement connu et peut être prédéterminé à l'avance.

Le temps de travail de ces cadres est décompté en heures.

A ce titre, s'ils sont postés, l'ensemble des dispositions prévues pour le personnel posté leur sera applicable.

S'ils sont en horaire de journée, l'ensemble des dispositions prévues pour le personnel collaborateurs et opérateurs non posté leur sera applicable.

### Point 3.3. : AUTRES CADRES :

L'activité de ces cadres se définit par la réalisation d'une mission. Cette mission se réalise dans le cadre fixé au sein de chaque activité, mais avec un certain degré d'autonomie et une certaine latitude dans l'organisation de leur temps de travail. Leur temps de travail est difficilement contrôlable et est aléatoire.

Cette catégorie inclut notamment les cadres qui, de par leurs activités, sont amenés à sortir fréquemment de leur établissement d'appartenance pour réaliser tout ou partie de leurs missions avec des tiers ; à ce titre, il est convenu que la référence à un horaire de travail collectif ne peut leur être appliquée.

*df hf ch*

Le présent accord fixe au 1<sup>er</sup> novembre 2000 pour ces personnels la durée de leur activité à 217 jours de travail par an ; un document annexé au présent accord donne le détail des divers types d'absences assimilés ou non à des jours de travail pour l'acquisition du droit à congé « A.R.T.T ».

Cette organisation est formalisée par voie d'avenant au contrat de travail. La programmation de ces jours d'activité est assurée par les intéressés en accord avec leur hiérarchie. Le contrôle en est assuré par les procédures des demandes de congé, visées par la hiérarchie et archivées au service du personnel et par un pointage que les intéressés effectuent sur un document remis chaque semaine au service du personnel.

## CHAPITRE 4 : TEMPS DE TRAVAIL :

### Point 4.1 : DEFINITION du TEMPS de TRAVAIL EFFECTIF :

L'article L212.4 du Code du travail précise :

*" La durée du temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ".*

*" Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis au premier alinéa sont réunis. Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail, ils peuvent faire l'objet d'une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle".*

*" Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties soit sous forme de repos, soit financières devant être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail, sans préjudice des clauses des conventions collectives, de branche, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilant des temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif ".*

Les temps de repas sont explicitement exclus du temps de travail effectif. Le sont également les éventuels temps de pause, de douche et d'habillage/déshabillage pour tous les personnels concernés.

### Point 4.2 : MISSIONS ET DEPLACEMENTS :

Les journées de déplacements à caractère professionnel sont comptées comme des journées d'activités sous réserve des précisions apportées ci-dessous.

Le temps de trajet depuis son domicile ou sa résidence pour assister au premier rendez-vous professionnel, ainsi que le temps de trajet effectué à l'issue du dernier rendez-vous professionnel pour retourner à son domicile ou à sa résidence, sont exclus du temps de travail effectif. Il en va différemment lorsque le passage par le lieu habituel de travail précède le début de la mission ou le retour au domicile ou à la résidence et se trouve imposé par des nécessités

off HF CH

de service. Il est rappelé que cette définition ne remet pas en cause l'application des règles relatives aux accidents du travail pour les personnels en mission sur leurs secteurs ou en déplacement à l'initiative et sous l'autorité de leur hiérarchie.

Le temps de trajet pour se rendre du domicile ou de la résidence, au lieu du premier rendez-vous professionnel et celui nécessaire pour en revenir à l'issue, pourront être rémunérés, sans être assimilés à du temps de travail effectif, si, de leur fait et pour le jour où ils ont été effectués, les enregistrements horaires des cadres visés aux points 3.2 et 3.3 présentent un solde débiteur.

Le temps de trajet entre deux rendez-vous professionnels est inclus dans le temps de travail effectif.

#### Point 4.3 : LIMITE JOURNALIERE DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF :

Les cadres concernés par le point 3.2. suivront l'ensemble des limites prévues pour le personnel de leur unité de travail.

Les cadres du point 3.3. ne sont pas soumis aux dispositions d'horaire du code du travail. Toutefois, ces cadres opéreront en auto-contrôle l'enregistrement individuel de leurs horaires qui ne devront pas excéder 10 heures de travail effectif par jour, sauf cas exceptionnels motivés par des nécessités de service et dans la limite absolue de 12 heures. Les fiches d'auto-contrôle visées à la fois par l'intéressé et par son supérieur hiérarchique seront transmises au service du personnel qui les archivera.

#### Point 4.4 : ORGANISATION DU TRAVAIL ET CHARGE DE TRAVAIL DES CADRES VISES AUX 3.2 et 3.3

L'organisation du travail et la charge de travail des cadres visés aux 3.2 et 3.3 feront l'objet d'un examen, au moins une fois par an, à l'occasion des entretiens annuels individuels d'évaluation, entretiens au cours desquels sont notamment analysés :

- les réalisations de l'année écoulée, comprenant les difficultés rencontrées,
- les objectifs de l'année à venir, comprenant les moyens matériels et humains à mettre en œuvre pour les atteindre.

#### Point 4.5 : REPOS ENTRE DEUX JOURNEES DE TRAVAIL

Un repos de 11h sera assuré entre deux journées de travail ainsi que 24 h. consécutives de repos minimal hebdomadaire (soit au total, 35 h. consécutives de repos hebdomadaire).

R HF CH

## CHAPITRE 5 : INCIDENCE SALARIALE :

Les salaires pratiqués au moment de l'entrée en vigueur de l'accord sont maintenus et non bloqués.

Les salaires continueront à évoluer aux rythmes des augmentations à caractère général ou/et des évolutions individuelles.

### Point 5.1 : CADRES INTEGRES A UNE UNITE DE TRAVAIL :

La rémunération des cadres intégrés à une unité de travail suivra le même régime que celle des autres catégories de personnel de l'unité à laquelle ils sont intégrés. Il en sera de même des autres contreparties.

### Point 5.2. AUTRES CADRES :

Pour les personnels liés au forfait annuel exprimé en jours, toute référence horaire mensuelle disparaît sur leur bulletin de salaire au profit d'un libellé "Forfait base 217 jours".

## CHAPITRE 6 : CONGES :

### Point 6.1 : CONGES PAYES LEGAUX :

Les modalités pratiques de prise des congés sont fixées au niveau de l'établissement. Les congés auront lieu, soit par fermeture d'établissement ou partie d'établissement ou par roulement.

Il n'est pas accordé de jours supplémentaires pour fractionnement.

La programmation des congés assurera à chaque membre du personnel au minimum 2 semaines consécutives de congés payés entre le 1er mai et le 31 octobre.

Le Comité d'Etablissement est tenu informé des décisions arrêtées dans ce domaine.

### Point 6.2 : CONGES D'ANCIENNETE :

Compte tenu de la réduction du temps de travail découlant des dispositions qui leur sont applicables, les congés d'ancienneté sont bloqués au niveau atteint à la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour les cadres soumis au forfait de 217 jours.

l HF CM



## CHAPITRE 7 : ASTREINTES

### Point 7.1 : DEFINITION :

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié sans être à la disposition permanente et immédiate de l'entreprise a l'obligation de demeurer à son domicile ou en un quelconque autre lieu auquel il peut être joint et duquel il doit être capable de rallier l'entreprise sous un délai d'1 heure. Ceci afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

L'astreinte est prévue au contrat de travail ou par avenant à celui-ci.

### Point 7.2 : DECOMPTE DU TEMPS :

Seule la durée de l'intervention effective en ce compris le temps de trajet, à la demande et au service de l'entreprise est considérée comme un temps de travail effectif.

### Point 7.3 : MODALITES :

L'information au salarié de la programmation de sa mise en astreinte doit être faite au minimum 15 jours à l'avance sauf circonstances exceptionnelles où dans ce cas le délai pourra être ramené à 1 jour.

En fin de mois, le salarié reçoit un document récapitulatif du nombre d'heures d'astreintes auquel il a été assujéti.

Les autres dispositions en vigueur en matière d'astreintes restent inchangées.

## CHAPITRE 8 : FORMATION :

L'employeur a l'obligation d'adapter les salariés à l'évolution de leur emploi. Toutefois, la formation visant le développement ou l'acquisition de compétences d'un salarié et qui s'effectue à son initiative, ne constituent pas un temps de travail effectif.

La rémunération de salarié n'est pas modifiée par la mise en œuvre de ces dispositions.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la Sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

LF CH

## CHAPITRE 9 : TEMPS PARTIELS :

En règle générale, sont considérés à temps partiel les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale de 35 heures.

Les cadres dont le temps partiel résulte du contrat de travail ou d'un avenant de celui-ci conservent une référence horaire, ainsi ils ne sont pas englobés parmi les cadres régis par le forfait base 217 jours.

La rémunération au 1<sup>er</sup> novembre 2000 décomposera le nombre d'heures correspondant au temps de travail effectif.

## CHAPITRE 10 :

### ENTREE / SORTIE DE L'ENTREPRISE EN COURS D'ANNEE :

Les cadres du point 3.2. suivront les dispositions prévues pour le personnel de leur unité de travail.

Pour les cadres du point 3.3. le nombre de journées à travailler sera déterminé prorata temporis.

## CHAPITRE 11 :

### DISPOSITIONS TRANSITOIRES :

Considérant le nombre théorique de jours de travail qui s'établit annuellement à [ 365 jours – (104 samedis et dimanches + 11 fériés + 25 « C.P ») ] = 225 jours ouvrés, les cadres concernés par le « forfait 217 jours » bénéficient à la date d'entrée en vigueur du présent accord, d'un nombre de jours de congés dits « A.R.T.T », calculé comme suit :

$$(225 \text{ jours} - 217 \text{ jours}) \quad \times \quad \frac{2 \text{ mois}}{12 \text{ mois}} = 1,33 \text{ jours}$$

arrondis à 2 jours

Ces jours de congés devront avoir été pris au plus tard le 31 décembre 2000.

d HF est

Fait à Montluçon, le 11 octobre 2000.

Pour DUNLOP FRANCE SA

H.FABRE

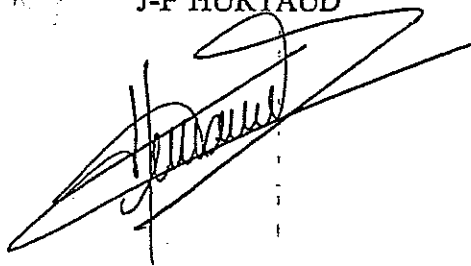


Pour la CGT

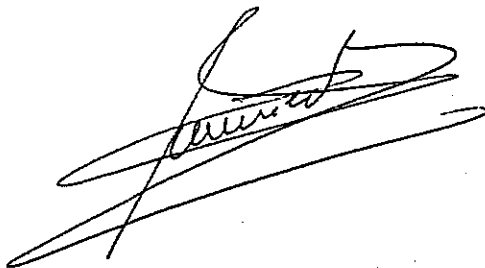
G. VINCENT

Pour la CGT/FO

J-P HURTAUD



M. CHAUMETON



## Annexe

## INCIDENCE CODES ABSENCES SUR DROITS REPOS ARTT

Libellé de l'incident de présence	Ouvre droit au repos ARTT (oui/non)	Libellé de l'incident de présence	Ouvre droit au repos ARTT (oui/non)
ABSENCE INJUSTIFIEE	N	JF CHOMES PAYES	N (sauf 1 <sup>er</sup> MAI)
RETARD	N	GREVE	N
ABS AUTORISEE PAYEE	O	MISE A PIED	N
CONGE PARENTAL	N		
CONGE EVENEMENT FAMILIAL	O	PREAVIS NON EFFECTUE	N
CONGE MARIAGE SALARIE	O	RECHERCHE D'EMPLOI	N
CONGE NAISSANCE.	O	FPC SUR TEMPS DE TRAVAIL.	O
CONGE ENFANT MALADE	N	FPC HORS TEMPS DE TRAVAIL	N
CONGES PAYES REGULIERS	O	FORMATION NON IMPUTABLE FPC	O
CONGE ANCIENNETE	O	FORMATION FNE	O
CONGE SANS SOLDE	N	CONGE INDIVIDUEL FORMATION	N
CONGE CREATION ENTREPRISE	N	CONG. FORM.. (0,08%)	O
CONGE SABBATIQUE	N	REPOS COMPENSATEUR	N
CHOMAGE PARTIEL	N	REPOS ARTT	N
PERSONNEL DECOMMANDE	N	RECUPERATION	N
ABS.. NON REMUNEREE	O	SELECTION MILITAIRE (3 j.)	N
PERSONNEL DECOMMANDE A RECUPERER	O	PERIODE MILITAIRE	N
HEURES DELEGATION (crédit)	O	PREPARATION MILITAIRE	N
HEURES DELEGATION (hors crédit)	O	CONVOCAION S.S.	N
MISSION ADMINISTRATEUR	O		
MISSION SYNDICALE	O		
COMMISSIONS NON OBLIGATOIRES DU CE	O		
ACCIDENT DU TRAVAIL	N		
ACCIDENT DE TRAJET	N		
MALADIE	N		
MALADIE PROFESSIONNELLE	N		
RECHUTE ACCIDENT TRAVAIL	N		
CONGE MATERNITE	N		
CONGE PPE/POST-NATAL	N		
CONGE MERE DE FAMILLE	O		