

**ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT SUR LA DUREE EFFECTIVE,  
L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET LES CONGES AU TITRE  
DE L'ANNEE 2000**

ENTRE :

La société PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES SA désignée ci-après comme l'Entreprise, représentée par Monsieur Jean-Louis SILVANT, Directeur Industriel et Relations Humaines ;

D'une part

ET

Les organisations syndicales représentées par les Délégués Syndicaux Centraux, dûment mandatés :

CAT	représentée par	M. COMPAIN
CFDT	représentée par	M. BOTTAZZI
CFE/CGC	représentée par	M. BEVILACQUA
CFTC	représentée par	M. BANTZE
CGT	représentée par	M. MOREAU
CGT/FO	représentée par	M. SEFTEN
CSL	représentée par	M. GIMET

D'autre part

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT.

JG  
cc  
RB  
AB  
BC



## **Préambule**

Le présent accord relève de la négociation annuelle obligatoire sur l'organisation du temps de travail pour l'année 2000, prévue à l'article L. 132-27 du code du travail.

La demande commerciale telle qu'elle est prévue pour l'année 2000, conduit à rechercher une utilisation plus complète du dispositif industriel, et en particulier une réduction des périodes de fermeture des usines.

Ainsi, lors d'une première réunion de négociation le 29 septembre 1999, il a été engagé une réflexion sur une fermeture des usines en août, de 3 semaines. Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont été réunis en groupe de travail, le 18 octobre 1999, pour rechercher les modalités facilitant la prise de la quatrième semaine de congé à une autre période.

L'objectif est de concilier les besoins commerciaux et les contraintes industrielles tout en préservant les aspirations des salariés, ainsi que leurs autres droits à congés.

L'échange s'est poursuivi au cours de deux nouvelles réunions de négociation le 27 octobre 1999 et le 8 novembre 1999. A l'issue de l'ensemble de ces discussions, il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1 - Congés principaux d'été**

Pour la Production et les services liés à celle-ci, les congés principaux d'été s'organiseront autour d'une fermeture de 3 semaines, et seront placés du lundi 31 juillet 2000 inclus au dimanche 20 août inclus.

Ce positionnement libère une 4<sup>ème</sup> semaine flottante dans les conditions définies à l'article 2.

Les entités non liées à la Production fonctionnent en permanence. Le positionnement des congés annuels fera l'objet d'une négociation locale en fonction de leurs contraintes.

### **Article 2 - Règles relatives à la 4<sup>ème</sup> semaine de congés flottante, pour la Production et les services liés**

#### **Article 2.1. : Positionnement de cette 4<sup>ème</sup> semaine**

##### **Article 2.1.1. : Période de prise de cette 4<sup>ème</sup> semaine de congés**

La 4<sup>ème</sup> semaine de congés sera prise par le personnel au cours d'une semaine entière. Elle sera placée par roulement du 1er janvier 2000 au 30 avril 2001.

JG  
CC  
BB  
AS  
BC

Les parties conviennent de la possibilité de prendre la 4<sup>ème</sup> semaine par anticipation.

Dans l'intérêt réciproque des parties, le positionnement de cette semaine devra permettre un décompte de jours ouvrés, équivalent à celui de l'horaire hebdomadaire habituel.

#### **Article 2.1.2. : Attribution de congés supplémentaires de fractionnement**

La prise de cette quatrième semaine en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre ouvrira droit à :

- 1 jour ouvrable de congé supplémentaire si le salarié a pris entre 19 et 21 jours de ses congés principaux entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre.
- 2 jours ouvrables de congés supplémentaires si le salarié a pris entre 12 et 18 jours de ses congés principaux entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre.

#### **Article 2.2. : Contreparties en terme d'emplois**

L'impact de cette 4<sup>ème</sup> semaine flottante sur l'absentéisme congé sera compensé à hauteur de 1200 emplois environ, en moyenne.

En conséquence, l'embauche en contrat à durée déterminée devra compenser cet absentéisme dans le cadre de l'adéquation entre les besoins et les profils de candidatures.

Un effort particulier sera fait pour examiner, durant les périodes de congés scolaires, les candidatures des jeunes.

#### **Article 2.3. : Délai de traitement des demandes**

Un formulaire adapté sera distribué au personnel au cours du mois de décembre 1999 et en tout état de cause avant le départ en congés de fin d'année.

Sur ce formulaire, le personnel émettra ses souhaits sur le positionnement de la 4<sup>ème</sup> semaine de congés 2000.

JG  
CC  
PB  
AS  
BC



Le 15 janvier au plus tard, la hiérarchie apportera une réponse au salarié en fonction de l'ordre de ses choix.

En cas d'impossibilité de retenir un des souhaits du salarié, les parties se rapprocheront afin de parvenir, dans toute la mesure du possible, à un positionnement prenant au mieux en compte les intérêts des salariés et les besoins de production.

Les dates individuelles relatives à cette 4<sup>ème</sup> semaine devront être arrêtées au plus tard le 31 janvier 2000.

#### **Article 2.4. : Régulation des demandes**

L'Entreprise, soucieuse d'assurer la continuité du fonctionnement des sites de Production souhaite également prendre en compte les aspirations des salariés en leur offrant des garanties individuelles et objectives quant à l'octroi de leurs dates de congés.

Ces objectifs supposent que les taux d'absentéisme congé des salariés soit régulés et qu'une gestion prévisionnelle rigoureuse des remplacements d'absents soit mise en place (cf. art 2.4.1).

En cas de dépassement des seuils d'absentéisme, des critères objectifs fixant l'ordre de priorité de départs en congés seront utilisés (cf. art 2.4.2).

##### **Article 2.4.1. : Sur le plan collectif : assurer un bon fonctionnement de la production, par une prévision organisée des remplacements d'absents**

Compte tenu des mesures compensatoires en terme d'emploi de l'article 2.5, les solutions de remplacement d'absents devront être prévues suffisamment à l'avance.

Toutefois, un taux d'absentéisme maximum, lié à la prise de cette 4<sup>ème</sup> semaine, devra être respecté afin de maintenir les compétences nécessaires au fonctionnement de l'appareil de production sur l'ensemble de l'année.

Les taux définis ci-dessous seront à apprécier dans le cadre du périmètre du Responsable de Groupe (hiérarchique n+2), chargé d'organiser les remplacements d'absents.

Ces taux sont de :

- 10% au troisième trimestre avec un seuil d'absentéisme congés maximum de 20 %, incluant tous les autres types de congés.
- 4% pour toutes les autres semaines, avec un seuil d'absentéisme congés maximum de 10%.

JG

CC

P.B

AS

BC

AP

#### **Article 2.4.2. : Sur le plan individuel : satisfaire à des critères objectifs**

La hiérarchie soucieuse de prendre en compte la situation individuelle de chaque salarié examinera en priorité, en cas de besoins, les demandes qui répondent aux critères indicatifs définis ci-dessous :

- la prise en compte de refus antérieurs concernant les congés principaux,
- la situation familiale (ex : enfants en âge scolaire, exercice de la garde parentale en cas de divorce, dates de congés du conjoint...),
- la prise en compte de la contrainte d'éloignement géographique, au sens de l'article L. 223-8 al. 1 du code du travail.
- l'ancienneté dans l'entreprise.

Pour les salariés concernés par le critère de l'éloignement géographique, des dispositions particulières pourront être négociées au niveau des établissements.

#### **Article 2.5. : Engagement ferme et réciproque sur les dates individuelles**

Les dates arrêtées au plus tard le 31 janvier 2000 constituent un engagement définitif et réciproque qui ne pourra être modifié qu'avec l'accord des deux parties.

#### **Article 3 - Positionnement de la 5ème semaine de congés payés**

Les jours de congés dus au titre de la 5ème semaine seront positionnés du 26 décembre 2000 inclus au 30 décembre 2000 inclus.

En fonction des possibilités locales, des aménagements pourront être apportés. En cas de besoin, les 27, 28 et 29 décembre 2000 pourront être travaillés sur la base d'un fonctionnement partiel des installations. Cela sera négocié au niveau de chaque établissement, au plus tard le 20 septembre 2000.

#### **Article 4 - Négociation au niveau de chaque établissement**

Conformément à l'art L.132.27 du Code du Travail une négociation annuelle sur l'organisation du temps de travail pour l'année 2000 se tiendra dans chaque établissement.

Elle envisagera notamment la mise en œuvre des dispositions du présent accord et leur nécessaire adaptation locale ainsi que le positionnement du solde des congés payés.

JG  
CC  
P.B.  
AS  
BC



**Article 5 - Dépôt de l'accord**

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris, ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes.

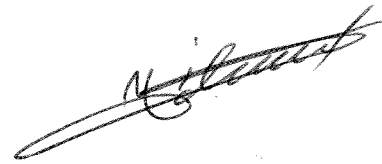
Fait à Paris, le

Pour les Organisations Syndicales

Pour la Direction

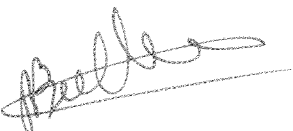
CAT

C. COUPAIN 



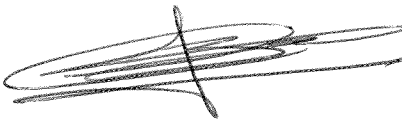
CFDT

CFE/CGC

P. Beribonnes 

CFTC

BANTZE C.

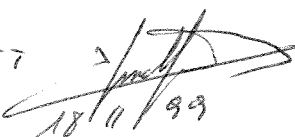


CGT

CGT/FO

Alain SEFREV 

CSL Jacques GINET

  
18/11/99