

ACCORD COLLECTIF RELATIF A L'ORGANISATION DES ASTREINTES AU SEIN DE LA SOCIETE PRODIM

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société PRODIM, inscrite au R.C.S. de Caen, sous le numéro 345 130 488, dont le siège social est situé à Mondeville, représentée par Mme BOSSARD, agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines,

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales suivantes :

- le syndicat CFE/CGC représenté par la personne de François VILLENA GARCIA, en sa qualité de délégué syndical central,
- le syndicat FO représenté par la personne de Bertrand CARDINAEL, en sa qualité de délégué syndical central,
- le syndicat CFDT représenté par la personne de Priscilla CORMONT, en sa qualité de déléguée syndicale centrale,

D'autre part.

TC

PC VB

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Dans le cadre de son activité, la société PRODIM doit être en mesure de faire preuve d'une très grande disponibilité afin de pouvoir répondre à tout moment aux situations de crise et d'urgence rencontrées par ses franchisés.

Il est donc apparu important aux partenaires sociaux de formaliser et de développer un système d'astreinte permettant de concilier à la fois les exigences de l'entreprise et les intérêts des salariés.

Le présent accord, conclu en application de l'article L 3121-7 du Code du Travail a donc pour objet :

- de déterminer les services et les catégories de salariés concernées par les astreintes,
- de fixer le mode d'organisation des astreintes,
- de prévoir les compensations accordées aux salariés réalisant des astreintes.

Compte tenu de la finalité particulière de ces objectifs, les parties conviennent expressément que le présent accord profite à la collectivité des salariés et s'impose en conséquence à chacun d'entre eux.

Cet accord a fait l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés de l'entreprise tel que défini à l'article 3, à l'exception toutefois des directeurs, des cadres dirigeants et des mandataires sociaux.

Pour cette population la réalisation des astreintes fait en effet partie intégrante de leur mission.

Article 2 : Définition des astreintes

L'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation d'être joignable par téléphone, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise et/ou afin d'effectuer une assistance d'urgence, de quelque nature que ce soit, pour le compte de la société.

TV

PC VB

Pendant la période où il est d'astreinte, sous réserve de l'obligation rappelée ci-dessus, le salarié demeure libre de vaquer à des occupations personnelles de sorte que la période d'astreinte ne constitue pas une période de travail effectif.

Les temps d'astreinte, hors période d'intervention, sont donc assimilés à du temps de repos, au regard de la législation relative au repos quotidien et au repos hebdomadaire.

En revanche, dès lors que le salarié sera amené à intervenir, le temps consacré à cette intervention sera alors considéré comme du temps de travail effectif.

Lorsque durant la nuit ou durant le repos hebdomadaire, un salarié d'astreinte est appelé à intervenir effectivement, son repos hebdomadaire et/ou quotidien sera alors suspendu.

Article 3 : Périmètre d'application

Sont susceptibles d'avoir à appliquer le régime des astreintes telles que définies ci-dessus, l'ensemble des collaborateurs titulaires de contrats de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée affectés appartenant aux catégories professionnelles suivantes :

Au niveau régional :

- Responsable de Secteur
- Responsable Ressources Humaines
- CGFV Junior
- Contrôleur de Gestion Front de Vente Régional

Au niveau national :

- Coordinateur Nouvelles Enseignes
- Responsable Technique
- Responsable Formation National
- Responsable Recrutement Gestion de Carrières National

Article 4 : Programmation et information

Les astreintes seront établies conformément à un système de calendrier élaboré par la Direction.

Ce calendrier sera, conformément aux dispositions légales, porté à la connaissance des salariés concernés au moins 15 jours calendaires à l'avance.

TV

PC VB

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles liées à des événements non prévisibles ou à des absences des salariés devant assurer lesdites astreintes, ce délai de prévenance pourra être raccourci sans pouvoir, toutefois, être inférieur à 1 jour franc.

Article 5 : Indemnisation des périodes d'astreinte

Les salariés d'astreinte bénéficieront d'une demi-journée de repos supplémentaire par semaine complète d'astreinte effectuée. Cette demi-journée de repos supplémentaire vise à compenser à la fois les sujétions liées aux astreintes et les éventuels temps d'intervention du collaborateur.

Ces temps de repos acquis peuvent être pris par demi-journée ou par journée complète.

Article 6 : Durée – Révision – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 2 novembre 2009

Cet accord se substitue, en intégralité, à toute pratique, usage, accord atypique, règlement antérieur à sa conclusion ayant un objet identique.

Il pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L 2222-5, L 2222-6 et L 2261-7 à L 2261-13 du Code du Travail.

Conformément aux articles L 2261-7 du Code du Travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui pourra intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande, afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Conformément à l'article L 2261-9 du Code du Travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires et fera l'objet d'un dépôt conformément à l'article L 2261-9 du Code du Travail.

PC

PC VB

L'accord dénoncé continuera, toutefois, à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

Article 7 : Dépôt et publicité

Conformément aux articles L 2231-6 et D 2231-2 et suivants du Code du Travail, un exemplaire du présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi ainsi qu'au Secrétariat-Greffé du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique sera également communiquée à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du lieu de signature de l'accord.

Ces formalités de dépôt seront assorties, notamment, de la liste, en trois exemplaires, des établissements auxquels le présent accord aura vocation à s'appliquer ainsi que de leur adresse respective.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Enfin, en application des articles R 2262-1, R 2262-2 et R 2262-3 du Code du Travail, une mention de la conclusion de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

PK VB

Fait à Levallois, le 30 septembre 2009
(En 10 exemplaires originaux, dont deux pour les
formalités de publicité)

Pour la société Prodim
Mme Valérie BOSSARD

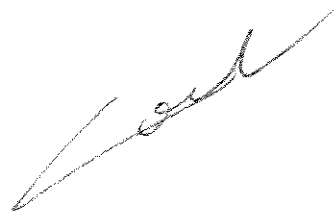


Pour le syndicat CFE/CGC
M François VILLENA GARCIA



Pour le syndicat FO
M Bertrand CARDINAEL

Pour le syndicat CFDT
Mlle Priscilla CORMONT



**Liste des établissements accueillant des collaborateurs Prodim
concernés par le présent accord**

- **SIEGE SOCIAL PRODIM MONDEVILLE**
Route de Paris
14120 MONDEVILLE

- **ETABLISSEMENT DE LEVALLOIS-PERRET**
26 Quai Michelet – TSA 70003
92695 LEVALLOIS-PERRET

- **CENTRE REGIONAL EST**
Zone Industrielle Lavoisier
BP 70029
54302 LUNEVILLE CEDEX

- **CENTRE REGIONAL NORD**
ZAC Rue Laennec
BP 20
59931 LA CHAPELLE D'ARMENTIERES

- **ETABLISSEMENT DE VENDIN**
LCM – ZI du Bois Rigault
62880 VENDIN LE VIEIL

- **ETABLISSEMENT D'AIRE SUR LA LYS**
ZAC st Martin
62120 AIRE SUR LA LYS

- **CENTRE REGIONAL PARIS-CENTRE**
2 Avenue du Pacifique
Bâtiment Amérique
Les Ulis
91977 COURTABOEUF Cedex

- **ETABLISSEMENT DE ST GERMAIN LES ARPAJONS**
Chemin des 50 arpents
91180 ST GERMAIN LES ARPAJONS

- **ETABLISSEMENT DE COMBS LA VILLE**
ZI Paris Sud
4 Boulevard Maurice Faure
77384 COMBS LA VILLE

TD

PC IB

- **CENTRE REGIONAL SUD OUEST**
6 allée Etienne Marcel
BP 307
31773 COLOMIERS CEDEX

- **CENTRE REGIONAL SUD EST**
36 avenue de Lautagne
BP 23
26901 VALENCE CEDEX

- **ETABLISSEMENT DE SALON DE PROVENCE**
ZI DE LA Crau
Avenue Gabriel Voisin
BP 300
13667 SALON DE PROVENCE CEDEX

- **ETABLISSEMENT DE MACON**
60 rue Verré
ZAC de Sennecé Les Macons
71000 SENNECE LES MACONS

- **CENTRE REGIONAL OUEST**
6 Impasse Augustin Fresnel
Immeuble Lavoisier
BP 119
44817 SAINT HERBLAIN CEDEX

- **ETABLISSEMENT DE LE RHEU**
LCM
ZAC Les Cormiers
35650 LE RHEU

- **ETABLISSEMENT CARPIQUET**
ZI Rue du Poirier
BP 10
14650 CARPIQUET

- **ETABLISSEMENT LE MANS**
Boulevard d'Etienne d'Orves
72000 LE MANS

W

PC VB