

**Accord de modulation du temps de travail des distributeurs  
au sein de Mediapost SA**

Entre les soussignés,

la Société MEDIAPOST SA dont le siège social est situé à LYON représentée par  
M. Routier en sa qualité de PDG d'une part,  
et les organisations syndicales CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; FO ; UNSA ;  
représentées respectivement par

M. Combe  
M. Leygue  
M. Magassa  
M. Breteau  
M. Blondel  
M. Bueno  
d'autre part,

Vu le Titre II du code du travail,  
Vu la CCNBDD du 9 février 2004,  
Il est convenu ce qui suit :

**PREAMBULE**

La distribution de prospectus et de journaux gratuits en boîtes à lettres est soumise à des variations d'activité à caractère saisonnier liées à celles de ses principaux clients (grande distribution) et infra saisonnier compte tenu de sa forte dépendance à des opérations commerciales locales qui font varier chaque semaine le volume de documents à distribuer. La modulation du temps de travail a pour objet de permettre aux entreprises de faire face à ces fluctuations d'activité en augmentant la durée du travail en cas de forte activité et en la réduisant lorsque l'activité diminue tout en garantissant aux salariés une moyenne annuelle de durée du travail égale à la durée légale ou, pour les salariés à temps partiel, égale à celle prévue par leur contrat de travail.

La modulation du temps de travail permet de satisfaire les critères de qualité de distribution exigés par nos clients, d'améliorer notre compétitivité en optimisant notre organisation de distribution et d'éviter le recours excessif à des heures supplémentaires, au chômage partiel, aux contrats à durée déterminée ou à la sous-traitance.

La modulation est en outre cohérente avec les motivations de nombreux distributeurs attirés par l'autonomie dans l'organisation de leur propre temps de travail.

S'agissant d'un accord collectif il substitue ses dispositions en matière de mode de calcul de la rémunération et de temps de travail aux dispositions prévues dans les contrats de travail en vigueur dans la société Mediapost SA.

BW  
DB  
NR  
CB  
ME  
1  
RK

## Article 1 Champ D'application

La signature du présent accord s'inscrit dans la mise en œuvre au niveau de l'entreprise des nouvelles dispositions conventionnelles de branche. Il a pour objet de mettre en place la modulation du temps de travail des salariés distributeurs, à temps plein ou à temps partiel dans le cadre des articles L. 212-8 et L 212-4-6 du code du travail.

Il est applicable aux salariés distributeurs sous contrat à durée déterminée et aux intérimaires.

Si un distributeur est amené à exercer de façon temporaire d'autres activités au sein de Mediapost SA que celles qu'il a l'habitude de prendre en charge, il restera traité dans le cadre de cet accord.

## Article 2 : Dispositions communes aux distributeurs a temps plein et aux distributeurs a temps partiel

### *2.1 Modalités de la modulation*

#### *2.1.1 Salariés à temps plein*

Le temps de travail des distributeurs est modulé sur une base annuelle qui se calcule entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année N et le 31 mai de l'année N+1. A titre dérogatoire, la première période de modulation commencera le 1<sup>er</sup> juillet 2005 pour se terminer le 31 mai 2006.

Les semaines de travail seront réparties entre semaines hautes, moyennes et basses.

Un calendrier indicatif, décliné par plate-forme, qualifiant les 52 semaines de l'année à venir sera soumis pour consultation au Comité d'Entreprise au plus tard le 31 mai de chaque année sachant que le détail des programmes par plate-forme ou antenne sera communiqué aux délégués du personnel concernés.

Ce calendrier indicatif déterminera une fourchette d'horaires de travail attribuée à chaque type de semaine. Il sera affiché dans chaque plate-forme.

Il est convenu que pour les salariés à temps plein ces fourchettes soient comprises dans les limites suivantes :

- les semaines considérées comme fortes ne pourront être inférieures à 35 heures et dépasser 42 heures hebdomadaires ;
- les semaines considérées comme moyennes ne pourront être inférieures à 32 heures et dépasser 39 heures hebdomadaires ;
- les semaines considérées comme faibles ne pourront être inférieures à 28 heures et dépasser 36 heures hebdomadaires.

BW  
DB  
OR  
MS<sup>2</sup>  
G  
LK

### 2.1.2 Salariés à temps partiel

Le temps de travail des salariés à temps partiel sera modulé sur le mois, dans le respect de la règle du tiers du temps de travail inscrit dans le contrat conformément à la convention collective de branche.

Ce temps évoluera en concordance avec le calendrier de la plate-forme, à moins que des circonstances non prévues désynchronisent le temps de travail du salarié à temps partiel du rythme collectif (par exemple surcroît de travail lié à l'absence d'un autre salarié).

### 2.2 Calendriers individualisés

Les distributeurs, à temps plein ou à temps partiel, qu'ils soient intégrés à un rythme collectif ou que leur temps de travail soit déterminé par leurs contraintes individuelles, peuvent travailler selon un calendrier individuel qui leur est propre.

Ce calendrier individuel indiquera la répartition du temps de travail sur l'année, sur la base de fourchettes de temps, et sera communiqué aux intéressés par voie d'affichage au moins 15 jours avant le début de chaque période de modulation, soit le 15 juin 2005 pour la première année.

Chaque semaine il sera remis à ces salariés le programme horaire précis pour la semaine suivante. Ce nombre d'heures sera inscrit dans les feuilles de route remises aux distributeurs avant chaque distribution et signées par eux.

Dans l'hypothèse où un salarié serait, par ailleurs, titulaire d'un contrat de travail dans une autre entreprise, celui-ci doit indiquer impérativement ses jours de disponibilité afin qu'il en soit tenu compte pour l'élaboration de son calendrier.

Dans ce cas, le salarié indique le nombre d'heures hebdomadaires travaillées au service de son autre employeur et ceci, afin de respecter la durée maximale de travail autorisée. Il informe le responsable de plate forme de tout changement intervenu dans sa situation professionnelle.

Dans tous les cas, il sera tenu compte de ces deux paramètres pour établir le calendrier du salarié.

Un récapitulatif mensuel des heures travaillées, arrêté quelques jours avant la fin du mois, est annexé au bulletin de paie.

### 2.3 Modification des horaires collectifs ou individuels de travail.

Afin de faire face à des variations d'activité principalement d'origine commerciale (perte ou gain d'un marché) modifiant la qualité de la semaine (haute, moyenne et basse) pour plus des deux tiers des distributeurs et sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, délai pouvant être exceptionnellement réduit à 3 jours ouvrés, il est possible de modifier le calendrier indicatif de la plate forme, après

Handwritten initials and numbers: BW, DB, NR, CB, M<sup>3</sup>, 4, 2/12

consultation des délégués du personnel. Cette modification entraîne le changement de la qualité de la semaine pour tout ou partie des distributeurs de la plate forme.

Par ailleurs il est également possible de modifier le calendrier individuel d'un ou plusieurs distributeurs selon les modalités prévues à l'article 1.1 et 1.2. du chapitre IV de la CCNBD.

Le management de la plate-forme informe les salariés par tout moyen à sa disposition, au plus tôt dès le bouclage de sa planification de distribution, de la modification de leur programmation indicative.

En cas de modification du calendrier collectif ou individuel indicatif moins de 7 jours ouvrés avant le début de la semaine considérée, chaque salarié concerné se verra attribuer :

- 1 journée de congés sur la base de la durée de travail contractuelle si le nombre de ces modifications au cours de la période de modulation aura été compris entre 1 et 5 modifications.
- 2 journées de congés sur la base de la durée contractuelle de travail entre 6 et 10.
- 3 journées de congés sur la base de la durée contractuelle de travail au delà de 10.

Ces jours de congés doivent être pris prioritairement dans la période de modulation. Ils sont fixés d'un commun accord entre le distributeur et l'employeur. A défaut ce(s) jour(s) est (sont) fixé(s) alternativement par l'un et par l'autre en commençant par l'employeur. Le jour à l'initiative du salarié sera pris au cours d'une semaine basse ou moyenne.

### **Article 3** Modalités de décompte du temps de travail

Le calcul de la durée du travail procède, pour les activités de distribution effectuées pour l'essentiel en dehors des locaux de l'entreprise et hors d'un collectif de travail, d'une quantification préalable de l'ensemble des missions confiées et accomplies par le distributeur, dans le cadre de l'exécution de son métier, en fonction des critères associés à un référencement horaire du temps de travail, conformément aux dispositions de l'annexe 3 de la Convention Collective Nationale de Branche.

Cette procédure de quantification au préalable permet de remplir les exigences de l'article L.212-1-1 du Code du Travail et les décrets D 212-7 à 24 relatifs à la mesure et au contrôle du temps de travail.

Elles alimentent un compteur de temps propre à chaque distributeur.

DB NR  
BW CB  
MS<sup>4</sup> CP  
2/12

**Article 4** Chômage partiel : conditions de recours pour les heures qui ne sont pas prises en compte dans la modulation

En cas d'impossibilité de respecter le calendrier de programmation en raison d'une baisse d'activité la société Mediapost pourra déposer une demande d'indemnisation au titre du chômage partiel si le programme ne permet pas d'assurer l'horaire minimal de 10 heures par mois pour les salariés à temps partiel et de 28 heures par semaine pour les salariés à temps plein.

Par ailleurs, le chômage partiel est possible s'il apparaît que les périodes basses ne pourront plus être compensées par les périodes hautes pour atteindre l'horaire moyen figurant dans le contrat de travail du salarié.

Mediapost recherchera tous les moyens possibles pour limiter le recours au chômage partiel. Le comité d'entreprise sera informé et consulté au préalable de tout recours au chômage partiel. En cas d'urgence nécessitant la mise au chômage partiel d'une seule plate forme les Délégués du Personnel de celle-ci sont se substituent au Comité d'Entreprise qui est informé de ces circonstances au cours de la réunion qui suit immédiatement.

**Article 5** Recours au travail temporaire

Le recours au travail temporaire interviendra, dans les hypothèses visées à l'article L 124-2-1 du code du travail et après que les possibilités d'augmentation temporaire du temps de travail des salariés permanents ont été épuisées.

Les travailleurs temporaires pourront voir leur temps de travail modulé lorsqu'ils remplaceront un salarié permanent à temps partiel.

**Article 6** Rémunération

Pour les salariés ayant un an d'ancienneté, la rémunération sera lissée mensuellement.

Pour les salariés ayant moins d'une année d'ancienneté, leur rémunération versée chaque mois pendant leur première année dans l'entreprise, ne fera pas l'objet d'un lissage.

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de l'horaire prévu dans le calendrier individuel ou, à défaut de calendrier individuel, sur la durée contractuelle moyenne. Il s'agit des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de référence pour diverses raisons (maladie, formation, etc.).

En cas d'absences non rémunérées, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre d'heures d'absence par rapport à la durée contractuelle moyenne.

DB MR

BW CB

MS<sup>5</sup>

4  
L12

**Article 7** Embauche ou rupture du contrat de travail au cours de la période de référence

Sauf clause contraire prévue au contrat de travail, les salariés embauchés en cours de période de modulation suivent les horaires en vigueur dans l'entreprise et au prorata temporis pour les salariés à temps partiel.

En fin de période de modulation, il est procédé à une régularisation sur la base du temps réel de travail au cours de la période de présence par rapport à l'horaire figurant dans le contrat de travail.

En cas de rupture du contrat de travail, sauf s'il s'agit d'un licenciement pour motif économique, la rémunération sera régularisée sur la base des heures effectivement travaillées :

- \* la rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif sera prélevée sur le dernier bulletin de salaire ;
- \* les heures excédentaires par rapport à la durée moyenne prévue au contrat seront indemnisées au taux contractuel.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de référence, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

**Article 8** Congés payés

*8.1 : Période d'acquisition des congés et calcul des congés*

La période de référence est du 1<sup>ier</sup> juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.

Pour une année complète de travail effectif sur cette période le salarié bénéficiera de 25 jours ouvrés de congés payés.

*8.2 : Période de prise des congés*

Les congés doivent être pris, sauf exception, entre le 1<sup>ier</sup> mai de l'année N jusqu'au 31 mai de l'année N+1.

Le congé principal d'une durée minimale de 10 jours ouvrés et maximale de 20 jours ouvrés doit être pris pendant la période du 1<sup>ier</sup> mai au 31 octobre.

La cinquième semaine de congés payés ne sera pas accolé au congé principal et devra être prise en dehors de la période ci-dessus mentionnée.

Les salariés de nationalité étrangère peuvent déroger aux dispositions ci-dessus précisées dans les conditions prévues au point 7.4 chapitre III de la CCNBDD.

NR  
BU B  
DB ME LK

### 8.3. Jours de fractionnement

Il est précisé que lorsque l'employeur décide, avec l'accord du salarié, qu'une partie des congés à l'exclusion de la cinquième semaine soit prise en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, il est attribué :

- 2 j de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à 5 ;
- 1 j de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours pris en dehors de cette période est au moins égal à trois.

Les jours de fractionnement acquis doivent être pris dans l'année de modulation en cours.

## **Article 9** Régime spécifique aux salariés à temps plein

### 9.1 Durée hebdomadaire moyenne du travail et durée annuelle du travail

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005, le temps de travail des salariés à temps plein sera effectué selon des alternances de périodes de forte, moyenne et de faible activité, à condition que sur un an, le nombre d'heures de travail n'excède pas une durée calculée de la façon suivante :

Nombre de jours calendaires sur la période de référence - nombre de jours de repos hebdomadaire - nombre de jours de congés payés - nombre de jours fériés ne correspondant pas à un samedi ou un dimanche = X multiplié par 7 heures quotidiennes = volume annuel.

La durée annuelle de travail pour la période du 1er juillet 05 au 31 mai 2006 s'élève à 1442 heures.

Ce volume annuel sera revu systématiquement chaque année pour tenir compte du nombre de jours fériés réels sur la période considérée et il sera porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

La durée annuelle de travail s'applique aux salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux ainsi qu'au chômage et paiement des jours fériés légaux.

La répartition des temps de travail se fera de manière égale ou inégale selon les jours de travail tout en respectant le principe d'un jour de repos continu de 11 heures minimum d'affilée chaque jour. La répartition sera effectuée sur 5 jours au maximum dans les semaines considérées comme fortes ou moyennes. Dans l'hypothèse d'activités complémentaires à la PNA (portage de presse...) et avec accord du salarié, elle pourra être effectuée sur 6 jours. La répartition pourra être effectuée sur 4 jours et demi au maximum dans les semaines considérées comme faibles.

Handwritten signatures and initials: M GDB, BW, CB, NR, 7, LF, LK

## 9.2 Heures supplémentaires :

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de travail effectif fixées à l'article 9.1 ou au delà de la durée maximale de travail hebdomadaire de 42 heures.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 90 heures.

## 9-3 Paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont rémunérées selon les règles posées aux articles L 212-8 al 4, L 212-5, L 212-5-1 et L 212-6 du code du travail.

Le recours aux heures supplémentaires devra rester exceptionnel. Il supposera l'autorisation préalable expresse du Responsable de Plate-Forme ou de son représentant.

## Article 10 Régime spécifique aux salariés à temps partiel modulé

### 10.1 Prestations additionnelles pour surcroît d'activité et remplacement d'un salarié.

Au-delà du plafond de modulation, c'est-à-dire au delà du nombre d'heures contractuelles mensuelles ou hebdomadaire multipliées par 1.33, les parties reconnaissent la possibilité, à titre exceptionnel et nécessitant le volontariat du distributeur, de procéder à des prestations de travail additionnelles au contrat de travail du distributeur à temps partiel modulé aux conditions figurant dans la Convention Collective Nationale des entreprises de la Distribution Directe (Chapitre IV – Statut particulier du distributeur – paragraphe 2.2.5). Les évolutions de ces dispositions seront prises en compte.

La disposition relative aux prestations additionnelles (paragraphe 2.2.5.3) est complétée comme suit : la possibilité de recourir à de telles prestations au delà du plafond de modulation est limitée à 140 heures par distributeur et par an au titre du remplacement.

### 10.2 Durée minimale de travail

La durée minimale de travail pendant les jours travaillés est de :

- 3 heures en cas de déplacement sur la plate-forme
- 2 heures quand il n'y a pas de déplacement sur la plate forme

La durée minimale de travail mensuelle est de 17 heures.

OB DB  
NR  
BL  
MG<sup>8</sup> LL

Ces durées ne se confondent pas avec la durée minimale des contrats à temps partiel prévue par la CCBDD.

#### **Article 11** Durée de l'accord, révision, dénonciation

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005 pour un minimum de un an pendant lequel les parties renoncent à le dénoncer.

Le présent accord est soumis aux dispositions de l'article L 132.8 du Code du Travail et pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, après un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec AR adressé à chacune des parties.

Chaque partie signataire peut de la même façon demander la révision de tout ou partie du présent accord.

En cas de modification des dispositions légales ou conventionnelles relatives au temps de travail, les parties signataires se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai d'un mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales ou conventionnelles, afin d'examiner les aménagements à apporter au présent accord.

#### **Article 12** Commission de suivi

Il est créé une commission de suivi du présent accord, constituée des représentants des organisations professionnelles signataires et des représentants de Mediapost. qui se réunira dans les six mois d'entrée en vigueur de l'accord afin d'en faire un premier bilan d'application puis une fois par an.

#### **Article 13** Entrée en vigueur

En cas d'exercice du droit d'opposition par les syndicats majoritaires, les dispositions du présent accord ne pourraient entrer en application d'aucune façon. L'intégralité de ce texte sera donc réputé nulle et non avenue.

#### **Article 14** Dépôt

Le présent accord est déposé en 5 exemplaires auprès des services du Ministère chargé du travail d'une part et d'autre part en 1 exemplaire au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion, en application des articles L.132-10 et R.132-1 du code du travail

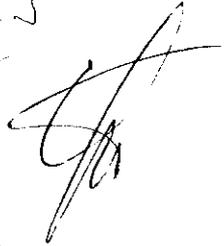
CB DB  
NR  
BW  
ME, CP  
DK

A Montrouge, le 22 octobre 2004

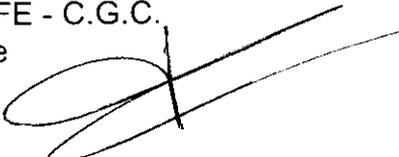
Pour Mediapost  
N. Routier

*Routier*

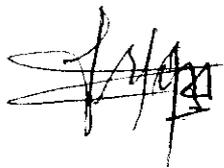
Pour la C.F.D.T.  
M. Combe



Pour la CFE - C.G.C.  
M. Leygue



Pour la C.F.T.C.  
M. Magassa



Pour la C.G.T.  
M. Breteau



Pour F.O.  
M. Blondel



Pour l'U.N.S.A.  
M. Bueno

