



TRANSPORT SPÉCIALISÉ ET ADAPTÉ

PROTOCOLE D'ACCORD SUITE A LA NEGOCIATION ANNUELLE 2017

Entre les soussignés,

L'employeur,

La SAS JL INTERNATIONAL, dont le siège social est sis 1 rue Paul Henri Spaak, ZAE, 77240 VERT-SAINT-DENIS, numéro de siret 418 872 537 00075 immatriculée à l'URSSAF sous le N°770 01418872537, représentée par Jean François PECH en sa qualité de représentant légal,

d'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, représentées respectivement par leur délégué syndical :

CFDT
Représentée par Monsieur Eugène PORTE

CGT
Représentée par Monsieur Cyril GALLIZIA

Force Ouvrière
Représenté par Monsieur Jean Claude LIETARD

d'autre part,

Article 1 - Préambule

Le présent accord est conclu en application des dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, relatifs à La loi n° 2015 -994 du 17 août 2015.

Article 2 - Objet de l'accord

Le présent accord vise à trouver un accord entre les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et la société JL international sur les sujets fondamentaux pour l'entreprise ayant des conséquences financières, économiques et sociales.

Le contexte économique est fébrile au niveau global. Toutefois les signes de reprise sont très fortement nuancés dans notre activité de transport de personnes à mobilité réduite.

Les coûts de gestion de la flotte mise à disposition doivent supporter depuis la fin 2016 une nouvelle augmentation du prix du carburant.

ZAE Jean Monnet. 1, rue Paul Henri Spaak - 77240 Vert-Saint-Denis.

Tél. : 01 64 14 49 00. Fax : 01 64 41 49 05. www.jlinternational.fr

S.A.S. J.L.I au Capital de 300.000 euros. SIRET N° 418 872 537 00075. CODE APE : 4939A

EF

Jec



TRANSPORT SPÉCIALISÉ ET ADAPTÉ

Prix moyens des carburants	Aujourd'hui	Depuis mai 2016
Sans Plomb 98	1,437 €/l	+ 5,2 €/l + 3,80 %
Sans Plomb 95-E10	1,347 €/l	+ 4,5 €/l + 3,50 %
Sans Plomb 95	1,376 €/l	+ 5,9 €/l + 4,50 %
Gazole	1,214 €/l	+ 9,8 €/l + 8,80 %

La réforme des procédures des marchés publics depuis trois ans, mais renforcée depuis un an, nous mettent devant des enjeux financiers de plus en plus contraints. En effet, les résultats des appels d'offres auxquels nous répondons nous conduisent à plusieurs constats :

- Le critère du prix au KM l'emporte systématiquement sur les autres critères, notamment techniques et surtout qualitatifs.
- L'aspect social du transfert des contrats de travail n'est pas pris en compte : les contrats des salariés ne sont pas systématiquement repris,
- S'ils sont repris, ils ne le sont pas forcément dans les termes prescrits par les textes.
- Cela peut générer des dossiers contentieux où nous sommes impliqués solidairement et l'entreprise est pénalisée deux fois, parce qu'elle perd le chiffre d'affaires et qu'elle doit en plus gérer des dossiers prud'homaux.

Enfin, le marché sur lequel nous évoluons connaît encore des pratiques concurrentielles délétères voire délictueuses. JLI international s'attache aux respects des règles de fonctionnement tant vis-à-vis de ses salariés que des entreprises concurrentes (paiement des trois heures, non déduction du 1/4h...). Cela représente des coûts importants dont bien d'autres entreprises se dispensent.

Au vu des ces enjeux stratégiques pour l'entreprise, les négociations se sont déroulées dans un climat serein. Les organisations syndicales, forces de proposition et désireuses de permettre le développement de l'entreprise, ont participé aux échanges avec l'employeur avec un esprit constructif.

EPV

JLI



TRANSPORT SPÉCIALISÉ ET ADAPTÉ

Article 3 – L'organisation du travail

Les parties sont convenues :

- Application de la convention collective : calcul du temps de travail depuis le domicile du conducteur pour l'ensemble du personnel conducteur
- Possibilité de confier des missions complémentaires et différentes du transport scolaire (service à la personne, transports sociétés...) aux conducteurs en exprimant le souhait.

Article 4 : la rémunération des conducteurs

Les parties sont convenues :

- Retrait forfaitaire d'un quart d'heure par vacation
 - o au-dessus de 2h00 pour 1 vacation
 - o au-dessus de 3h00 pour 2 vacations
 - o au-dessus de 4h30 pour 3 vacations

dans la limite d'1/2 heure par jour de travail.

Pour les conducteurs déjà sous contrat de travail au 30 juin 2017, et pour cette année de transition, un examen au cas par cas sera examiné au regard de la géolocalisation afin d'éviter une perte de salaire si la mission reste identique.

Article 5 : la gestion du temps de travail

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine.

La mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet. Cette disposition est d'ordre public.

- Dans le domaine de l'aménagement du temps de travail, comme dans de nombreux autres domaines relatifs à la durée du travail ou aux congés, la primauté est donnée à l'accord d'entreprise ou d'établissement sur la convention ou l'accord de branche : quelle que soit la date de conclusion de ce dernier, les dispositions de l'accord

ZAE Jean Monnet, 1, rue Paul Henri Spaak - 77240 Vert-Saint-Denis.

Tél. : 01 64 14 49 00. Fax : 01 64 41 49 05. www.jlinternational.fr

S.A.S. J.L.I au Capital de 300.000 euros. SIRET N° 418 872 537 00075. CODE APE : 4939A

E & //

JCL



TRANSPORT SPÉCIALISÉ ET ADAPTÉ
collectif d'entreprise ou d'établissement s'appliqueront donc à l'entreprise ou à l'établissement, nonobstant les prescriptions de l'accord de branche.

Quel est le contenu de l'accord d'aménagement du temps de travail ?

L'accord collectif qui organise la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine prévoit :

1. La période de référence, qui ne peut excéder un an
2. Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail ;
Exemple : Définition d'un planning théorique annuel et prévenance des salariés des éventuelles adaptations 3 mois à l'avance.
3. Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence. Sur ce point, l'accord pourra, par exemple, prévoir des règles identiques à celles applicables dans le cadre du régime « supplétif » applicable en l'absence d'accord (voir ci-dessous).

Si l'accord prévoit un aménagement du temps de travail avec attribution de jours de repos, ces derniers seront considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés.

Outre ces clauses obligatoires, l'accord peut également prévoir que la rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel (dispositif de « lissage des rémunérations ») et détermine alors les conditions dans lesquelles cette rémunération est calculée, dans le respect des dispositions relatives au paiement des heures supplémentaires (sur le décompte et le paiement des heures supplémentaires, voir précisions ci-dessous).

- Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.
- Dans le respect des dispositions d'ordre public, par exemple celles régissant les durées maximales de travail (faire un lien vers la fiche « La durée du travail »), les partenaires sociaux disposent d'une grande latitude pour organiser l'aménagement du temps de travail : l'accord collectif pourra ainsi faire varier la durée de travail hebdomadaire sur plusieurs semaines, sur tout ou partie de l'année (ou sur une période maximale de trois ans si un accord de branche l'autorise) ou encore aménager une durée du travail à temps partiel selon les besoins et contraintes de l'entreprise et des salariés.

Dans quel délai les salariés sont-ils informés des changements de durée ou d'horaires de travail ?

Dans les entreprises ayant mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les salariés sont informés dans un délai raisonnable de tout changement dans la répartition de leur durée de travail.

Ce principe d'ordre public est mis en œuvre dans les conditions suivantes :

ZAE Jean Monnet. 1, rue Paul Henri Spaak - 77240 Vert-Saint-Denis.
Tél. : 01 64 14 49 00. Fax : 01 64 41 49 05. www.jlinternational.fr
S.A.S. J.L.I au Capital de 300.000 euros. SIRET N° 418 872 537 00075. CODE APE : 4939A

EP

JLI



TRANSPORT SPÉCIALISÉ ET ADAPTÉ

- Si l'aménagement du temps de travail est mis en place par accord collectif, il appartient à ce dernier de prévoir les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail. A défaut de stipulations dans l'accord, le délai de prévenance des salariés en cas de changement de durée ou d'horaires de travail est fixé à sept jours,
- Si, en l'absence d'accord, l'aménagement du temps de travail est mis en place sur décision de l'employeur, les salariés devront être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement intervient.

S'agissant du décompte et du paiement des heures supplémentaires effectuées en présence d'un aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, le code du travail fixe les principes suivants, qui sont d'ordre public :

- les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de la période de référence appliquée dans l'entreprise (période fixée, dans les limites mentionnées précédemment, par accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur),
- si la période de référence est annuelle, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au delà de 1 607 heures,
- si elle est inférieure ou supérieure à un an, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au delà d'une durée hebdomadaire moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence.

Les dispositions prévues par l'accord collectif

Lorsqu'un régime d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine est mis en place par accord collectif, les dispositions suivantes sont applicables :

- l'accord peut prévoir une limite annuelle inférieure à 1 607 heures pour le décompte des heures supplémentaires,
- si la période de référence est supérieure à un an, l'accord prévoit une limite hebdomadaire, supérieure à 35 heures (sans pouvoir excéder 39 heures), au delà de laquelle les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine constituent en tout état de cause des heures supplémentaires dont la rémunération est payée avec le salaire du mois considéré. Si la période de référence est inférieure ou égale à un an, l'accord peut prévoir cette même limite hebdomadaire. Les heures supplémentaires résultant de l'application de cette règle n'entrent pas dans le décompte des heures travaillées opéré à l'issue de la période de référence fixée par l'accord.

Documents tenus à disposition de l'inspecteur du travail

L'employeur tient à la disposition de l'inspection du travail pendant une durée d'un an, y compris dans le cas d'horaires individualisés, ou pendant une durée équivalente à la période de référence en cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à l'année, les documents existant dans l'entreprise ou l'établissement permettant de comptabiliser les heures de travail accomplies par chaque salarié.

Les parties sont convenues de se rencontrer afin de lancer une négociation pour mettre en place un accord sur le temps de travail des cadres au forfait et une annualisation des personnels administratifs. Ce sujet sera abordé dans la réunion d'expression du personnel organisée le 13 juin 2017.

ZAE Jean Monnet. 1, rue Paul Henri Spaak - 77240 Vert-Saint-Denis.

Tél. : 01 64 14 49 00. Fax : 01 64 41 49 05. www.jliinternational.fr

S.A.S. J.L.I au Capital de 300.000 euros. SIRET N° 418 872 537 00075. CODE APE : 4939A

EP

JCL



TRANSPORT SPÉCIALISÉ ET ADAPTÉ

Article 7 : l'Égalité H/F

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur les thèmes dont la liste est donnée par l'article L. 2242-8 du code du travail et, s'agissant plus spécifiquement de l'égalité professionnelle, sur :

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
- les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois. En l'absence d'accord prévoyant ces mesures, la négociation annuelle sur les salaires effectifs mentionnée à l'article L. 2242-5 du code du travail porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;
- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle. L'accord collectif (ou, à défaut, le plan d'action mentionné ci-dessous) doit répondre aux prescriptions de l'article R. 2242-2 du code du travail.

Les parties sont convenues de se rencontrer afin de lancer une négociation pour mettre en place un accord sur l'égalité Hommes Femmes.

Article 8 – Modalités de publicité de l'accord auprès des salariés

Le présent accord fera l'objet d'un affichage au sein des locaux de l'entreprise

Article 9 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée illimitée à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Article 10 - Entrée en vigueur

L'accord entre en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt à la Direccte.

Article 11 – Signatures et validité de l'accord

Le délai de signatures du présent accord est fixé au : mercredi 07 juin 2017 12h00.

Passé cette date il sera considéré qu'aucun accord n'a été trouvé entre les parties

La validité de l'accord est ainsi subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés

ZAE Jean Monnet. 1, rue Paul Henri Spaak - 77240 Vert-Saint-Denis.

Tél. : 01 64 14 49 00. Fax : 01 64 41 49 05. www.jliinternational.fr

S.A.S. J.L.I au Capital de 300.000 euros. SIRET N° 418 872 537 00075. CODE APE : 4939A

EP

ser



TRANSPORT SPÉCIALISÉ ET ADAPTÉ
représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations
représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise.

Article 11 – Révision

En application de l'article L. 2222-5 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord entre les parties.

Chacune des parties signataires a la faculté d'en demander la révision par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à toutes les autres parties signataires de l'accord.

La demande de révision devra être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser. La discussion de la demande de révision devra s'engager dans les 3 mois suivant la présentation de celle-ci.

Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les mêmes conditions, délais et formalités que le présent accord.

Cet avenant déterminera sa date de prise d'effet.

Article 12 – Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 13 - Notification et publicité

Le présent accord est déposé à la DIRECCTE dont relève l'entreprise et au greffe du conseil de prud'hommes de Melun (77).

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

ZAE Jean Monnet, 1, rue Paul Henri Spaak - 77240 Vert-Saint-Denis.
Tél. : 01 64 14 49 00. Fax : 01 64 41 49 05. www.jliinternational.fr
S.A.S. J.L.I au Capital de 300.000 euros. SIRET N° 418 872 537 00075. CODE APE : 4939A

ER

JCL



TRANSPORT SPÉCIALISÉ ET ADAPTÉ

Fait à Vert Saint Denis , le 10 octobre 2017, en 7 exemplaires originaux.

Pour la Société JLI international, Monsieur Jean François PECH

Pour la CFDT
Représentée par Monsieur Eugène PORTE

Force Ouvrière
Représenté par Monsieur Jean Claude LIETARD

Pour la CGT
Représentée par Monsieur Cyril GALLIZIA