

POLITIQUE CONDITIONS DE TRAVAIL

Temps de travail, rémunération, flexibilité et avantages sociaux

Référence	MS-PO-001-010/2
Date de création	25/11/2025
Date de modification	31/07/2026
Émetteur	Direction des Ressources Humaines Groupe
Approbation	Direction Générale & Comité RSE Thème Social
Périmètre	Toutes sociétés du Groupe, tous établissements
Rattachement	Politique Sociale Groupe MS-PO-001-005/6
Révision	Triennale, ou à l'occasion de toute évolution réglementaire ou organisationnelle significative



Préambule

Le Groupe Jacky Perrenot rassemble des métiers dont le rapport au temps de travail n'a rien de commun : un conducteur longue distance qui découché plusieurs nuits par semaine, un cariste posté en horaires décalés sur une plateforme de préparation de commandes, un exploitant qui doit rester joignable pour sécuriser un flux client, un agent administratif au siège de Saint-Donat-sur-l'Herbasse. Ce sont pourtant les mêmes engagements de fond qui doivent s'appliquer : un temps de travail encadré et respecté, une rémunération conforme aux minima de branche, une organisation qui laisse une place réelle à la vie personnelle, et des avantages sociaux qui ne varient pas de façon injustifiée d'une société du Groupe à l'autre.

La présente politique fixe, pour l'ensemble des sociétés du Groupe, le cadre commun applicable aux conditions de travail. Elle s'inscrit dans le prolongement de la Politique Sociale Groupe (réf. MS-PO-001-005/6) et se décline localement dans le respect des spécificités de chaque activité — transport longue distance, messagerie régionale, logistique d'entreposage, matières dangereuses, ateliers de maintenance.

1. Objet et portée

La présente politique s'applique à l'ensemble des collaborateurs des sociétés du Groupe Jacky Perrenot, quel que soit leur statut (personnel roulant, personnel d'exploitation ou d'entrepôt, fonctions support, alternants), leur société d'appartenance ou leur lieu d'affectation. Elle a pour objet de garantir à chaque collaborateur des horaires de travail adaptés à son métier, une rémunération et des avantages sociaux à la hauteur de son engagement, un environnement de travail sûr et respectueux, exempt de toute forme de harcèlement, ainsi que l'égalité des chances et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

2. Temps de travail et repos

2.1. Un cadre réglementaire strict, une vigilance de tous les instants

Le personnel roulant relève de la réglementation sociale européenne applicable au transport routier : durées de conduite, coupures et repos journaliers et hebdomadaires y sont fixés par des règles précises, contrôlées par des systèmes embarqués. Le Groupe considère le respect scrupuleux de ces règles non comme une contrainte administrative mais comme une garantie de sécurité, pour le conducteur comme pour les usagers de la route. Aucun objectif commercial ou de planning ne saurait justifier un dépassement de ces limites.

Pour le personnel d'entrepôt et d'exploitation, l'organisation du temps de travail tient compte des pics d'activité propres à la grande distribution et à la logistique saisonnière, tout en respectant les durées maximales de travail et les temps de repos prévus par la convention collective applicable à chaque établissement. Les plannings sont communiqués avec un délai de prévenance raisonnable, afin que chacun puisse organiser sa vie personnelle.

2.2. Des solutions de flexibilité quand le poste le permet

Le Groupe reconnaît que la flexibilité du temps de travail n'a pas le même sens selon les métiers : elle ne peut s'appliquer à un poste de conduite tenu par des horaires de tournée, mais elle a toute sa place pour les fonctions administratives, commerciales et support. Sur ces populations, chaque société étudie, en fonction de son organisation, la mise en place d'aménagements horaires, de jours de télétravail ou d'horaires individualisés, dans le cadre d'accords ou de chartes propres à chaque entité.

3. Rémunération et avantages sociaux

3.1. Une rémunération conforme et lisible

Le Groupe s'engage à garantir à l'ensemble de ses collaborateurs des conditions de travail dignes de ce nom : une rémunération au moins conforme aux minima conventionnels de branche, des horaires de travail encadrés et un accès effectif aux dispositifs de rémunération variable ou de primes propres à chaque métier (primes de découchage, d'ancienneté, de qualité de service, selon les sociétés). Chaque société veille à ce que ses grilles de rémunération demeurent cohérentes avec celles pratiquées ailleurs dans le Groupe pour un même métier et un même bassin d'emploi.

3.2. Une couverture sociale renforcée

Au-delà du socle légal, le Groupe entend faire progresser la part de ses collaborateurs couverts par une complémentaire santé et un régime de prévoyance de qualité, y compris dans les sociétés récemment intégrées au Groupe où ces dispositifs restent parfois à harmoniser avec le standard du Groupe. L'objectif est de porter à 50 % d'ici 2030 la part des collaborateurs bénéficiant d'une couverture santé au moins équivalente au socle de référence du Groupe, contre le niveau constaté en 2020, année servant de point de départ à cette trajectoire.

3.3. Des avantages qui tiennent compte du quotidien des métiers du transport

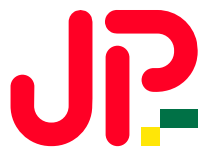
Les avantages sociaux déployés au sein du Groupe sont pensés en fonction des réalités de terrain : accès à des aires de repos et de restauration correctement équipées sur les principaux sites, participation aux frais de repas pour le personnel roulant, accès prioritaire aux places de crèche ou dispositifs d'aide à la garde d'enfants pour les métiers postés, avantages liés à l'ancienneté. Ces dispositifs, dont le détail relève des accords ou usages propres à chaque société, sont recensés et suivis au niveau du Groupe afin d'éviter les écarts injustifiés entre entités comparables.

4. Santé, sécurité et qualité de vie au travail

4.1. La santé et la sécurité des salariés, une priorité opérationnelle

Le Groupe s'engage à garantir à chaque collaborateur un environnement de travail préservant sa santé et sa sécurité physique et mentale : évaluation et mise à jour régulière du document unique d'évaluation des risques professionnels, formations sécurité adaptées à chaque métier (conduite, manutention, quais, matières dangereuses), suivi des accidents du travail et des presque-accidents pour en tirer des actions correctives, et accès à une médecine du travail effective dans chaque société. Les référents santé-sécurité de chaque établissement rendent compte régulièrement de ces sujets à la Direction des Ressources Humaines Groupe.

MS-PO-001-010/2



4.2. Des conditions matérielles de travail décentes

Le Groupe porte une attention particulière aux conditions matérielles dans lesquelles s'exercent les métiers de conduite et de logistique : état et équipement des véhicules, ergonomie des postes de préparation de commandes, accès à des vestiaires et sanitaires décents sur l'ensemble des sites, y compris les plus petites agences. Ces sujets, à la croisée des conditions de travail et de la prévention des risques professionnels, font l'objet d'un suivi conjoint avec les référents santé-sécurité de chaque société.

5. Égalité des chances, égalité professionnelle et prévention du harcèlement

5.1. L'égalité des chances et l'égalité professionnelle femmes-hommes

Le Groupe garantit l'égalité des chances à l'ensemble de ses collaborateurs, notamment à l'embauche, dans l'accès à la formation et dans l'évolution de carrière, quel que soit le métier ou la société d'appartenance. Une attention particulière est portée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, secteur dans lequel les métiers de la conduite et de la logistique restent aujourd'hui très masculinisés : équité salariale à poste comparable, mixité des recrutements et adaptation des postes et des sites pour faciliter l'accès des femmes aux métiers opérationnels du Groupe.

5.2. Une tolérance zéro à l'égard du harcèlement

Le Groupe interdit tout harcèlement moral ou sexuel ainsi que tout agissement sexiste sur le lieu de travail, entre collègues comme dans la relation hiérarchique. Chaque société désigne un référent harcèlement au sein de ses équipes RH et, le cas échéant, parmi les représentants du personnel. Tout signalement fait l'objet d'une enquête interne rapide et confidentielle ; les faits établis donnent lieu à des sanctions disciplinaires, sans qu'aucune mesure de rétorsion ne puisse être exercée à l'encontre de l'auteur du signalement ou d'un témoin de bonne foi.

6. Gouvernance et rôles

- la Direction des Ressources Humaines Groupe fixe le cadre commun et anime la comparaison des pratiques entre sociétés ;
- chaque direction de société est responsable de la conformité de ses pratiques de temps de travail et de rémunération à la présente politique et à la convention collective applicable ;
- les exploitants et responsables de site assurent, au quotidien, le respect des temps de conduite, de repos et des plannings ;
- les instances représentatives du personnel sont consultées sur les accords d'aménagement du temps de travail et les évolutions de la politique de rémunération.

7. Suivi et indicateurs

Temps de travail	Taux d'infractions aux temps de conduite et de repos relevé par les systèmes embarqués, suivi mensuellement par société.
-------------------------	--

Couverture santé	Part des collaborateurs bénéficiant d'une complémentaire santé au moins équivalente au socle de référence — cible : 50 % d'ici 2030 (base 2020).
Rémunération	Écart entre les grilles de rémunération des sociétés du Groupe et les minima conventionnels applicables, suivi annuel par la DRH Groupe.
Qualité de vie au travail	Nombre de sites disposant d'aires de repos et de vestiaires conformes au référentiel Groupe.
Santé-sécurité	Taux de fréquence et de gravité des accidents du travail, suivi trimestriellement par société.
Égalité professionnelle	Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes et part de femmes dans les recrutements opérationnels, suivi annuel.
Harcèlement	Nombre de signalements de harcèlement reçus, traités et clôturés, consolidé annuellement par la DRH Groupe.

8. Diffusion

La présente politique est communiquée aux directions de sociétés, intégrée au livret d'accueil, affichée sur les sites et mise à disposition sur l'intranet du Groupe. Elle est présentée aux dirigeants et équipes RH de toute société nouvellement intégrée au Groupe, avec un plan de mise en conformité lorsque les pratiques observées s'écartent du présent cadre.

9. Révision

La présente politique est revue selon une périodicité triennale par la Direction des Ressources Humaines Groupe, ou de façon anticipée en cas d'évolution réglementaire ou conventionnelle significative. Toute révision est soumise pour avis au Comité RSE -Thème Social préalablement à son entrée en vigueur.

Fait à Saint-Donat-sur-l'Herbasse, pour le Groupe Jacky Perrenot.

Nom et fonction du signataire :

Philippe CUOC
Directeur Général

Date de validation : 31 juillet 2026

Signature :

