



CALCUL DE LA DUREE ANNUELLE EFFECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL

365 jours :
- 52 jours de repos
- 30 jours de congés payés
- 11 jours fériés
SOIT : 272 jours ouvrables

$272 \text{ j} / 6 \text{ j} = 45,33 \text{ semaines}$
 $45,33 \text{ s} \times 35 \text{ h} = 1.586,55 \text{ heures}$
arrondi à : 1.587 heures

gu B
FF JT sp ai



ACCORD SUR LA MODULATION TYPE III

Entre

La Société :

ELYO CENTRE OUEST
7 rue Jean Baptiste Corot
45074 ORLEANS CEDEX 02

représentée par Monsieur

François FAESSEL, Président Directeur Général

Et

Les organisations syndicales suivantes :

C.F.D.T., représentée par Josiane TROUPET

C.F.T.C., représentée par Ginette SANCHEZ

C.G.C., représentée par Jacques BOUVET

C.G.T., représentée par Didier PEAN

F.O., représentée par Gérard LARUE

Handwritten signatures and initials:
F, JT, DP, JB



Preamble

Le présent accord instituant la modulation de la durée du travail a été négocié et conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 212-2-1 et suivants du Code du travail.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel salarié de la Société ELYO CENTRE OUEST.

Article 2 - Données économiques et sociales

La modulation du temps de travail instituée par l'accord doit permettre :

sur le plan économique

- de faire face aux variations saisonnières de notre activité,
- de satisfaire au mieux les exigences de nos clients,

sur le plan social

- de réduire le temps de travail hebdomadaire à 35 heures en moyenne,
- de réduire le volume des heures supplémentaires,
- d'augmenter les effectifs permanents.

Article 3 - Cadre de la modulation

Durée annuelle et hebdomadaire

Compte tenu de la durée hebdomadaire pratiquée dans l'entreprise, des jours de congés légaux et conventionnels, la durée annuelle de travail est égale à 1587 heures (fiche de calcul en annexe 1).

La moyenne horaire hebdomadaire est ramenée de 39 heures à 35 heures.

Pour le personnel du groupe II.1 de la Convention Collective, l'horaire hebdomadaire est ramené de 35 heures à 31,50 heures en moyenne.

Fixation des limites

La limite supérieure est fixée à 45 heures par semaine (cf l'accord FG3E du 14 janvier 1999).

Programmation indicative

Les agences qui envisageront une variation saisonnière en détermineront annuellement le calendrier.

Il pourra être programmées, en particulier, des périodes de semaines de 5 jours travaillés alternées avec des périodes de semaines de 4 jours travaillés.



Ce calendrier sera indicatif et pourra faire l'objet de modification en cours d'année en fonction des nécessités économiques de l'entreprise, après information des délégués du personnel de l'agence ou du service considéré. Dans ce cas, le délai de prévenance sera de 7 jours calendaires.

Article 4 - Rémunération

Lissage de la rémunération

La rémunération servie mensuellement est calculée sur la base hebdomadaire de 35 heures indépendamment de l'horaire réellement accompli.

Régime des heures de travail effectuées

Jusqu'au 1^{er} janvier 2000 ou à l'entrée en vigueur de la 2^{ème} loi sur l'aménagement du temps de travail, les heures effectuées dans le cadre fixé au paragraphe « Durée annuelle et hebdomadaire », au-delà de 35 heures par semaine ne seront pas imputées sur le contingent d'heures supplémentaires et ne feront pas l'objet de majorations pour heures supplémentaires ou de repos compensateurs de remplacement.

En cas de dépassement de la durée moyenne annuelle fixée à 1587 Heures, les heures excédentaires au 30 juin de chaque année seront majorées selon les dispositions de l'article L. 212-5 al. 1 du code du travail.

En remplacement de cette majoration, les heures excédentaires pourront donner lieu à un repos compensateur de remplacement calculé selon les dispositions de l'article L. 212-5 al. 1 du code du travail.

Absences

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel. Les retenues sur salaire correspondant aux congés sans solde ou autres absences non rémunérées sont égales à 1/151.67 du salaire mensuel lissé par heure d'absence par rapport à l'horaire prévu.

Information des salariés

Les salariés concernés par le présent accord sont informés de leur "débit-crédit " d'heures par un relevé qui apparaîtra sur leur bulletin de salaire mensuel.

En fin de période de modulation, ils recevront, le cas échéant, un versement de l'ajustement de leur rémunération (solde créditeur). En cas de solde débiteur, celui-ci sera reporté sur l'année suivante.



Article 5 - Contreparties

En contrepartie de la modulation du temps de travail, les salariés bénéficient d'une réduction de la durée du temps de travail de 39 heures à 35 h avec le maintien de la rémunération antérieure.

En fonction des dispositions prises dans la loi qui devrait être déposée avant la fin de l'année 1999, et qui contiendra les modalités relatives aux contreparties de la modulation de type III du temps de travail, ces dernières se substitueront à la contrepartie décrite dans le paragraphe précédent.

Article 6 - Traitement des indemnités de licenciement et de départ en Retraite

Les indemnités de licenciement et de départ en retraite se calculent sur la base de la rémunération lissée du salarié concerné.

Article 7 – Entrées et départs en cours d'annualisation :

Entrée en cours d'annualisation

Le temps de travail sera calculé comme suit, jusqu'à la fin de la période d'annualisation :

$$\text{nombre de jours calendaires} - (\text{nombre de dimanches} + \text{nombre de jours fériés})$$

Le chiffre obtenu sera divisé par 6 pour obtenir le nombre de semaines théoriques de travail.

Le temps de travail sera obtenu en effectuant l'opération suivante :

$$\text{nombre de semaines théoriques} \times 35 \text{ heures.}$$

Rupture du contrat de travail en cours d'annualisation

La rupture du contrat de travail en cours d'annualisation entraîne la régularisation sur la base des salaires versés et du temps travaillé.

Cette régularisation aboutit à un versement au salarié si le temps cumulé de travail est supérieur au temps prévu. Elle aboutit à une retenue sur le solde de tout compte, si le temps cumulé de travail est inférieur au temps prévu.

Article 8 - Durée et entrée en vigueur de l'accord :

Cet accord est établi pour une durée indéterminée à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord sur la réduction du temps de travail.

Il pourra être révisé ou dénoncé à tout moment par voie d'avenant signé par les mêmes parties et dans les mêmes formes que le texte initial.

En cas de dénonciation, la durée de préavis est de six mois.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.



La dénonciation est notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, par son auteur, aux autres signataires de l'accord et doit donner lieu à dépôt, conformément à l'article L.132-10 du code du travail.

Une négociation s'engagera pour déterminer les nouvelles dispositions applicables.

L'article L132-8 du Code du Travail prévoit le maintien de l'accord dénoncé jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou à défaut, pendant une durée d'un an.

En tout état de cause, si l'accord dénoncé n'a pas été remplacé, les salariés conservent, au-delà de ce délai d'un an, les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de cet Accord.

En cas d'évolution des textes légaux et conventionnels, relatifs au temps de travail, les parties signataires se réuniront à l'initiative de l'une ou l'autre des parties dans un délai maximum d'un mois courant, à compter de la date de changement, en vue d'arrêter les modifications éventuelles nécessaires au respect du présent accord.

Article 9 - Publicité et dépôt :

Conformément aux dispositions de l'article L.132-10 du code du travail, le présent accord est déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, et au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes d'Orléans.

Un exemplaire est remis à chaque signataire.

Un exemplaire est remis au Comité d'Entreprise.

Il sera porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Fait en 9 exemplaires
à Orléans, le 28/06. 1999

Les Organisations Syndicales

Pour la CFDT Josiane TROUPET

Pour la CFTC Ginette SANCHEZ

Pour la CGC Jacques BOUVET

Pour la CGT Didier PEAN

Pour FO Gérard LARUE

Le Président Directeur Général

François FAESSEL



ACCORD CADRE SUR LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Entre

La Société :

**ELYO CENTRE OUEST
7 rue Jean Baptiste Corot
45074 ORLEANS CEDEX 02**

représentée par Monsieur **François FAESSEL, Président Directeur Général**

Et

Les organisations syndicales suivantes :

C.F.D.T., représentée par Josiane TROUPET

C.F.T.C., représentée par Ginette SANCHEZ

C.G.C., représentée par Jacques BOUVET

C.G.T., représentée par Didier PEAN

F.O., représentée par Gérard LARUE

Handwritten signatures and initials:
FR, JT, GLB, and other marks.



IL A ÉTÉ CONVENU ET ARRÊTÉ CE QUI SUIT :

Article 1 - Objectifs

Le compte épargne-temps (appelé « C.E.T. ») s'inscrit dans le cadre des dispositions des Articles L. 227-1 et suivants du Code du Travail, et de la Loi du 13 juin 1998.

Fondé sur le principe du volontariat, tant pour son alimentation que pour son utilisation, le C.E.T. est institué au sein de ELYO CENTRE OUEST en vue de faciliter la gestion des fins de carrières, ainsi que de favoriser l'emploi par le remplacement du personnel qui utilisera ses droits.

Article 2 - Bénéficiaires

Tout salarié sous contrat à durée indéterminée, âgé de 55 ans au moins, et justifiant d'une ancienneté d'au moins 1 an, pourra procéder à l'ouverture d'un C.E.T. individuel, en vue de prendre un « congé de fin de carrière ».

Article 3 - Alimentation du C.E.T.

Le C.E.T. pourra être alimenté par tout ou partie des éléments suivants (apports en jours ou en francs) :

♦ **Report de congés payés**

Le salarié peut décider de créditer son compte avec un maximum 10 jours ouvrables de congés par an, sans limitation de durée quant au nombre d'années pendant lesquelles les congés peuvent être reportés.

Il doit prendre sa décision au plus tard le 31 mai de chaque année.

♦ **Report des jours « cadres » FG3E**

Le salarié cadre concerné peut également décider de créditer son compte de ses jours conventionnels « FG3E », sans limitation de durée quant au nombre d'années pendant lequel les congés peuvent être reportés.

Il doit prendre sa décision au plus tard le 31 mai de chaque année.



♦ **Report des jours supplémentaires de congés dus à l'ancienneté**

Le salarié concerné peut enfin décider de créditer son compte de ses jours supplémentaires de congés pour ancienneté, sans limitation de durée quant au nombre d'années pendant lequel le congé peut être reporté.

Il doit prendre sa décision au plus tard le 31 mai de chaque année.

♦ **Affectation des repos compensateurs de remplacement**

Seul peut être affecté au C.E.T. le repos compensateur de remplacement, résultant de la substitution d'un repos compensateur au paiement majoré des heures supplémentaires.

Ces droits peuvent être utilisés sans limitation de durée.

Le C.E.T. sera alimenté d'1 jour ouvré à raison de 6 heures supplémentaires normalement dues à un tarif majoré.

♦ **Affectation des jours de repos pour réduction du temps de travail (jours RTT)**

Le salarié bénéficiant de jours RTT peut en affecter la moitié au C.E.T.

Les jours RTT affectés chaque année au C.E.T. doivent être utilisés dans les 4 ans suivant l'ouverture des droits.

♦ **Conversion de primes et indemnités conventionnelles**

Le salarié peut décider d'affecter les primes suivantes :

- 13^{ème} mois (non cadres) :
soit en totalité (Le droit est de 21.66 jours ouvrés)
soit pour 50% (Le droit est de 10.83 jours ouvrés)
- bonus annuel (cadres)
soit en totalité, soit en partie

91 3
FF
- 82



Les modalités de conversion de tout ou partie de ces primes sont les suivantes :

$$\frac{\text{montant de la prime affecté au C.E.T.}}{1/21,66^{\text{ème}} \text{ de } [\text{salaire de base} + \text{prime d'ancienneté}]} = \text{nombre de jours ouvrés}$$

Exemple :

- Un salarié perçoit un salaire brut de base de 9.000 F
- Une prime d'ancienneté de 3 % = 270 F
- Sa prime affectée au C.E.T. = 2.000 F

Le calcul de conversion sera le suivant :

$$\frac{2.000 \text{ F}}{1/21,66^{\text{ème}} \text{ de } 9.270 \text{ F}} = \frac{2.000 \text{ F}}{429.97} = 4.65 \text{ jours ouvrés}$$

Article 4 - Utilisation du C.E.T.

Le compte épargne temps a pour vocation de financer la rémunération des « congés de fin de carrière » au profit des salariés qui désirent cesser leur activité, sans pouvoir encore bénéficier de la pension de vieillesse à temps plein.

Ces « congés de fin de carrière » doivent être d'au moins 3 mois ou plus selon le nombre de jours de congés capitalisés. Ils peuvent être utilisés sans limitation de durée.

La demande de « congés de fin de carrière » doit être motivée et doit être formalisée par écrit trois mois avant la date de début de congé souhaité.

Pendant le « congé de fin de carrière », le contrat de travail est suspendu.

Article 5 - Rémunération du « congé de fin de carrière »

Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un congé de fin de carrière, défini à l'article 4, sont calculées sur la base du salaire perçu par l'intéressé au moment de son départ en congé.

Les versements sont effectués mensuellement.

Le nombre de jours capitalisés en compte est donc multiplié par le taux de salaire journalier calculé sur la base de son salaire au moment de la prise du congé.

Cette rémunération est soumise à cotisations sociales, à l'occasion de chaque versement, dans les conditions de droit commun.



Article 6 - Déblocage anticipé du C.E.T.

Il est rappelé que la prise des « congés de fin de carrière » demeure la règle, et que l'utilisation du C.E.T. doit tenir compte rigoureusement de ce principe.

Toutefois, à titre dérogatoire et afin de répondre à des situations personnelles particulières affectant des salariés, il est prévu les cas suivants de renonciation à l'utilisation du C.E.T. (déblocage anticipé) :

- ◆ mariage de l'intéressé,
- ◆ naissance ou arrivée au foyer en vue de son adoption d'un troisième enfant, puis de chaque enfant suivant,
- ◆ divorce, lorsque l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant,
- ◆ invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint au sens des 2ème et 3ème catégorie de l'article L.341-4 du code de la Sécurité Sociale,
- ◆ décès du bénéficiaire ou de son conjoint,
- ◆ création par le bénéficiaire ou son conjoint d'une entreprise ou reprise d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société commerciale ou coopérative,
- ◆ acquisition ou agrandissement (sous réserve de l'existence d'un permis de construire) de la résidence principale,
- ◆ état de surendettement du ménage constaté judiciairement,
- ◆ état de catastrophe naturelle.

Dans ces cas de déblocages anticipés, l'indemnité sera versée sur le bulletin de paie du mois suivant la demande du salarié, dans la mesure où à cette date l'événement se produit.

Par ailleurs, la faculté de déblocage est automatique lorsqu'elle s'inscrit dans le cadre d'une rupture du contrat de travail. L'indemnité sera alors versée avec le solde de tout compte.

En cas de mutation du salarié, au sein du groupe SUEZ-LYONNAISE DES EAUX, son C.E.T. individuel pourra être transféré dans le cas où la société d'accueil permet cette gestion (signature d'un accord tripartite entre les 2 sociétés et le salarié).

Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans l'entreprise d'accueil.

Dans le cas contraire, il aura droit au versement de l'indemnité correspondant aux droits acquis au moment de sa mutation.

Il est rappelé que l'indemnité compensatoire a le caractère d'un salaire et est ainsi soumise aux cotisations sociales et à la fiscalisation dans les conditions du droit commun.



Article 7 - Dispositions diverses

Chaque salarié adhérent recevra une position de son C.E.T., au minimum une fois par an.

Cette position sera exprimée en jours.

Article 8 - Révision - Dénonciation

Cet accord est établi pour une durée indéterminée à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord sur la réduction du temps de travail.

Il pourra être révisé ou dénoncé à tout moment par voie d'avenant signé par les mêmes parties et dans les mêmes formes que le texte initial.

En cas de dénonciation, la durée de préavis est de six mois.

La dénonciation est notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, par son auteur, aux autres signataires de l'accord et doit donner lieu à dépôt, conformément à l'article L.132-10 du code du travail.

Une négociation s'engagera pour déterminer les nouvelles dispositions applicables.

L'article L132-8 du Code du Travail prévoit le maintien de l'accord dénoncé jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou à défaut, pendant une durée d'un an.

En tout état de cause, si l'accord dénoncé n'a pas été remplacé, les salariés conservent, au-delà de ce délai d'un an, les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de cet Accord.

Article 9 - Adhésion

Le présent accord constitue un tout indivisible tant dans son esprit que dans sa lettre. L'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ne pourra être partielle et intéressera donc l'accord dans son entier.

Article 10 - Publicité et dépôt

Conformément aux dispositions de l'article L.132-10 du code du travail, le présent accord est déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes d'Orléans.

Un exemplaire est remis à chaque signataire.

Un exemplaire est remis au Comité d'Entreprise.

Il sera porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

FF 11 3
T 28



Fait en 9 exemplaires
à Orléans, le 28/06. 1999

Les Organisations Syndicales

Pour la CFDT Josiane TROUPET

Pour la CFTC Ginette SANCHEZ

Pour la CGC Jacques BOUVET

Pour la CGT Didier PEAN

Pour FO Gérard LARUE

Le Président Directeur Général

François FAESSEL



ANNEXE 4

CALCUL DES EFFECTIFS au 31 mai 1999
Un mois avant la date de signature de l'accord A.R.T.T.
d'ELYO CENTRE OUEST

	Avant ARTT		Après ARTT	
	Effectif		Effectif faisant l'objet de l'obligation de maintien	
			Année N+1	Année N+2
Nombre de salariés sous CDI à temps plein Les salariés dont le contrat de travail est suspendu (maladie, AT, congé maternité, congé parental, congé création d'entreprise, etc...) sont à comptabiliser. - dont travailleurs exclus de la RTT par l'accord collectif - dont chef d'établissement mandataires sociaux, cadres représentant l'employeur dans les relations avec les représentants du personnel.	(A)	655	(A)	(A)
	A1	0	A1	A1
	A2	6	A2	A2
Nombre équivalent temps plein des salariés sous CDI à temps partiel - dont travailleurs exclus de la RTT par l'accord collectif <i>Ce chiffre est calculé à partir de la somme des horaires contractuels divisée par l'heure légale ou conventionnel en vigueur.</i>	(B)	11,37	(B)	(B)
	B1	0	B1	B1
Nombre de salariés sous contrat à durée déterminée à temps plein proratisé en fonction de leur temps de présence sur les 12 derniers mois.	(C)	5,35	(C)	(C)
Nombre de salariés intérimaires à temps plein proratisé en fonction de leur temps de présence sur les 12 derniers mois.	(D)	16,33	(D)	(D)
Nombre équivalent temps plein des CDD et intérimaires employés à temps partiel sur les 12 derniers mois. <i>L'effectif concerné prend en compte la somme des horaires contractuels des différents salariés divisée par l'heure légale ou conventionnel en vigueur ainsi que le nombre total de mois de présence des salariés sous statut précaire (divisé/12)</i> <i>Les contrats conclus en remplacement de salariés absents ne sont pas pris en compte.</i>	(E)	0,08	(E)	(E)
Nombre équivalent temps plein d'apprentis et de contrats de formation en alternance. - dont apprentis - dont contrats en alternance	(F)	5,10 4,67 0,43	(F)	(F)
Effectif total = A - (A1+A2)+(B-B1)+C+D+E+F concerné par RTT		687,22		
1/ Obligation d'embauche x 6 % d'embauche prévu = ETP (Z)	Z	41,23		
2/ Obligation de maintien : M = A + B + C + D + E + F + Z = ETP (M)	M	728,46		

3
H- IT
20 90