



## ACCORD SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

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:*  
A large stylized 'B' at the top.  
Below it, several smaller initials and signatures, including 'VE', 'SP', 'TT', 'CPS', and 'G'.



## PREAMBULE

Le présent accord porte sur la réduction du temps de travail, ses modalités d'application, ainsi que sur les politiques salariales et d'emploi en conséquence.

Les parties ont entendu prendre en considération les orientations définies par les pouvoirs publics lors de la Conférence sur l'emploi, les salaires et le temps de travail du 10 octobre 1997 et par la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998 fixant la durée légale du travail à 35 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2000.

Sans attendre cette échéance, les parties ont entendu convenir des dispositions permettant d'organiser la réduction du temps de travail à 35 heures et en fixer les modalités générales, selon les spécificités des différents domaines d'activité exercés dans l'entreprise.

Les parties ont également entendu prendre en considération la nécessité de concourir à l'effort national en faveur de l'emploi en cherchant à identifier les domaines d'activité dans lesquels la réduction du temps de travail conjuguée aux projets et au développement de l'entreprise engendreraient des besoins d'emplois nouveaux.

Enfin, et dans la même logique de recherche de partage, l'exigence de rentabilité et de compétitivité économique de l'entreprise devant être considérée, les parties ont entendu prendre en compte le principe d'équilibre dans les efforts demandés tel qu'inscrit dans l'esprit de la loi.

Dans cette optique, il sera en particulier pris en compte la qualité du service rendu aux clients dont l'accueil sera permanent pendant les heures d'ouverture de l'entreprise.

**EN CONSEQUENCE DE QUOI IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**



## TITRE I - REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

### **Article 1.1 Textes légaux et réglementaires**

Le présent accord est établi dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 dite d'orientation et d'incitation, relative à la réduction du temps de travail, complétée par les décrets n° 98-493 à 497 du 22 juin 1998 et de la circulaire ministérielle du 24 juin 1998 et l'accord professionnel FG3E du 14 janvier 1999.

### **Article 1.2 Champ d'application**

La Réduction du Temps de Travail concerne l'ensemble des salariés ELYO CENTRE OUEST ayant un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD), contrat de formation en alternance, intérimaires.

Sont concernées les catégories professionnelles suivantes :

- ◆ Cadres
- ◆ Employés Techniciens et Agents de Maîtrise
- ◆ Ouvriers

### **Article 1.3 Modalités de Réduction du Temps de Travail**

#### **1.3.1 Durée du travail avant application de l'accord**

Jusqu'à la mise en œuvre du présent accord, le temps effectif hebdomadaire du personnel des groupes I et II.2 de la Convention Collective était de 39 heures (pour le personnel du groupe II.1 de la Convention Collective – travail en équipe selon un cycle continu – voir Titre IV – Article 4.3).

#### **1.3.2 Durée du travail après application de la Réduction du Temps de Travail**

Le temps de travail effectif de l'ensemble des salariés tel que défini à l'article 1.3.1 est réduit de 10,25 %.

Soit, dans le cadre de l'annualisation, une durée annuelle de 1.587 heures de temps de travail effectif (Annexe 1).



### 1.3.3. Date d'application

La Réduction du Temps de Travail s'appliquera pour l'ensemble du personnel au plus tard dans les 3 mois suivant la signature de la convention avec l'Etat de la convention d'attribution des aides.

L'objectif visé est une réduction entrant en vigueur le lundi 30 août 1999.

## Article 1.4 Conséquences sur les rémunérations

### 1.4.1 Compensation salariale à la date de l'application de l'accord

Dans un souci de préserver le pouvoir d'achat des collaborateurs d'ELYO CENTRE OUEST, les partenaires sociaux s'entendent pour assurer le maintien de la rémunération de base, et ainsi augmenter le taux horaire.

**Bulletin de paie précédant l'accord** : → 169,00 heures x 56,21 = 9.500 Francs

**Bulletin de paie suivant l'accord** : → 151,67 heures\* x 62,63 = 9.500 Francs

$\frac{*35 \times 52}{12} = 151 \text{ h } 67$  (Nouvel horaire théorique mensuel de référence)

12

### 1.4.2 Politique salariale 1999 et 2000

La Direction Générale et les Organisations Syndicales, conscientes de l'enjeu économique et financier que représente la Réduction du Temps de Travail sans réduction de salaire, décident le blocage des salaires de base pour les années 1999 et 2000 si le coût de la vie n'augmente pas plus de 3 % pendant cette période. Cette disposition n'a pas d'incidence sur les dispositions conventionnelles relatives à la prime d'ancienneté, les dispositions contractuelles et promotionnelles individuelles qui pourraient être envisagées.

## Article 1.5 Conséquences supplétives

### 1.5.1 Prime d'ancienneté – Congés supplémentaires pour ancienneté

Les dispositions de l'article 8 de l'accord FG3E du 14 janvier 1999 s'appliquent à l'ensemble du Personnel à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

### 1.5.2 13<sup>ème</sup> mois

Pour les nouveaux embauchés, le 13<sup>ème</sup> mois sera acquis à raison d'un 1/3 chaque année :

- Année 1 : 1/3
- Année 2 : 2/3
- Année 3 : 13<sup>ème</sup> mois complet

*Cette disposition s'inscrit dans le cadre de la règle d'attribution du 13<sup>ème</sup> mois en vigueur.*



### 1.5.3 Système d'intervention d'urgence (S.I.U.)

#### 1.5.3.1 Organisation (modification de l'article 43.3 VI b de la CCN)

Les dispositions de l'article 6 de l'accord FG3E du 14 janvier 1999 s'appliquent à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

#### 1.5.3.2 Compensation de l'éventuelle diminution de l'indemnisation du SIU

Une compensation s'appliquera aux salariés assurant de façon systématique le SIU depuis au moins 12 mois, selon les modalités suivantes :

- A** = forfait astreinte sur 7 jours avant signature du présent accord :  
*Nombre UB x 120,43 francs*
- B** = montant astreinte sur 7 jours après signature du présent accord et selon dispositions conventionnelles :  
*Nombre UB x tarif conventionnel de l'UB*
- C** = compensation Astreinte = A - B

Exemples :

1 UB = 1 heure = 6 Francs (valeur du 14/1/99)

1/ Période de SIU (semaine normale)

Mardi	12h – 14h / 18h – 8h	16 UB
Mercredi	12h – 14h / 18h – 8h	16 UB
Jeudi	12h – 14h / 18h – 8h	16 UB
Vendredi	12h – 14h / 18h – 8h	16 UB
Samedi	0h – 24h	24 UB
Dimanche	0h – 24h	48 UB
Lundi	12h – 14h / 18h – 8h	16 UB
		<u>152 UB</u>

Soit :

Ancien forfait astreinte = A = 8 UB = 963,44 francs  
Prime d'astreinte = B = 152 UB x 6 francs = 912 francs  
Compensation astreinte = C = 963,44 – 912 = 51.44 francs

2/ Période de SIU (semaine avec 1 jour férié)

Mardi	12h – 14h / 18h – 8h	16 UB
Mercredi	12h – 14h / 18h – 8h	16 UB
Jeudi (férié)	0h – 24h	48 UB
Vendredi	12h – 14h / 18h – 8h	16 UB
Samedi	0h – 24h	24 UB
Dimanche	0h – 24h	48 UB
Lundi	12h – 14h / 18h – 8h	16 UB
		<u>184 UB</u>

Soit :

Ancien forfait astreinte = A = 9 UB = 1083.87 francs  
Prime d'astreinte = B = 184 UB x 6 francs = 1104 francs  
Compensation astreinte = C = 1104 - 1083.87 = + 20.13 francs



### 1.5.3 Système d'intervention d'urgence (S.I.U.)

#### 1.5.3.1 Organisation (modification de l'article 43.3 VI b de la CCN)

Les dispositions de l'article 6 de l'accord FG3E du 14 janvier 1999 s'appliquent à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

#### 1.5.3.2 Compensation de l'éventuelle diminution de l'indemnisation du SIU

Une compensation s'appliquera aux salariés assurant de façon systématique le SIU depuis au moins 12 mois, selon les modalités suivantes :

- A** = forfait astreinte sur 7 jours avant signature du présent accord :  
*Nombre UB x 120,43 francs*
- B** = montant astreinte sur 7 jours après signature du présent accord et selon dispositions conventionnelles :  
*Nombre UB x tarif conventionnel de l'UB*
- C** = compensation Astreinte = A - B

Exemples :

1 UB = 1 heure = 6 Francs (valeur du 14/1/99)

1/ Période de SIU (semaine normale)

Mardi	12h – 14h / 18h – 8h	16 UB
Mercredi	12h – 14h / 18h – 8h	16 UB
Judi	12h – 14h / 18h – 8h	16 UB
Vendredi	12h – 14h / 18h – 8h	16 UB
Samedi	0h – 24h	24 UB
Dimanche	0h – 24h	48 UB
Lundi	12h – 14h / 18h – 8h	16 UB
		<u>152 UB</u>

Soit :

Ancien forfait astreinte = A = 8 UB = 963,44 francs  
*Prime d'astreinte* = B = 152 UB x 6 francs = 912 francs  
*Compensation astreinte* = C = 963,44 – 912 = 51,44 francs

2/ Période de SIU (semaine avec 1 jour férié)

Mardi	12h – 14h / 18h – 8h	16 UB
Mercredi	12h – 14h / 18h – 8h	16 UB
Judi (férié)	0h – 24h	48 UB
Vendredi	12h – 14h / 18h – 8h	16 UB
Samedi	0h – 24h	24 UB
Dimanche	0h – 24h	48 UB
Lundi	12h – 14h / 18h – 8h	16 UB
		<u>184 UB</u>

Soit :

Ancien forfait astreinte = A = 9 UB = 1083,87 francs  
*Prime d'astreinte* = B = 184 UB x 6 francs = 1104 francs  
*Compensation astreinte* = C = 1104 - 1083,87 = + 20,13 francs

*Handwritten signatures and initials:*  
B  
HIT  
G  
SP



## TITRE II - MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET GARANTIES

La réduction du temps de travail doit nécessairement être accompagnée d'un aménagement des organisations existantes, afin d'optimiser le temps de travail, à dessein de réduction, voire de suppression des heures supplémentaires, en particulier dans le cadre des interventions en astreinte.

Les différentes modalités d'organisations décrites ci-dessous, servent de référence à chaque unité organisationnelle pour élaborer l'organisation adaptée à l'activité et aux aspirations individuelles et collectives tout en améliorant la productivité et la rentabilité de l'entité considérée.

### *Article 2.1 Modalités d'organisation du temps de travail*

#### **2.1.1 Organisation des 35 heures dans le cadre hebdomadaire**

L'organisation des 35 heures, dans le cadre hebdomadaire, s'opérera selon les modalités suivantes : répartition sur des semaines de 4 jours alternativement avec des semaines de 5 jours.

Cette répartition doit respecter la durée légale maximale journalière de 10 heures.

Pour chaque personne, il est déterminé **1 jour fixe de repos toutes les 2 semaines travaillées**. Si le jour de repos tombe un jour férié, il est reporté au lendemain dans la mesure où les contraintes d'organisation le permettront.

Les autres jours travaillés restent sur l'horaire actuel de 8 heures les lundi, mardi, mercredi, jeudi et de 7 heures le vendredi. Toutefois pour les personnes dont le jour de repos sera un vendredi, le jeudi précédent sera de 7 heures.

Ce jour de repos peut être n'importe quel jour ouvré de la période. Au niveau de l'organisation de base (unité, site, service...), la détermination de ce jour ne doit pas conduire à une absence simultanée du personnel de l'entité supérieure à 15 % ou 20 %.

Toutefois, en cas de surcharge saisonnière, il pourra être envisagé une programmation différente selon les modalités définies à l'article 3 de l'accord sur la modulation type III annexé au présent accord.



### 2.1.2 Exception au principe

Si l'organisation énoncée ci-dessus s'avère impossible, il pourra être admis (pour les sites en particulier) un horaire permanent sur 5 jours de 7 heures / jour.

Ces exceptions feront l'objet d'une information préalable du comité d'entreprise.

Pour le personnel posté relevant du groupe II.1 de la CCN dont l'horaire sera réduit de 10 % (soit 31h50), une organisation spécifique devra être envisagée privilégiant le principe d'1 jour de repos tous les 15 jours si possible.

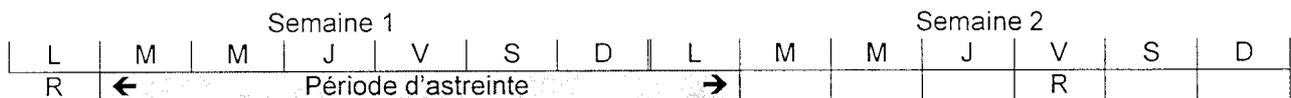
Toutefois, il pourra être envisagé un horaire différent, avec un calcul des jours de repos correspondant (par exemple 32 h / semaine).

### 2.1.3 Rémunération des JRTT (Jour de Réduction du Temps de Travail)

La rémunération servie mensuellement est calculée sur la base de 35 heures indépendamment de l'horaire réellement accompli et donc de la prise des JRTT.

### 2.1.4. Astreintes

L'organisation sera la suivante :



Le jour précédant la semaine d'astreinte est un jour de repos, ainsi que le mercredi, le jeudi ou le vendredi de la semaine suivante selon le jour RTT habituel de la personne.

Pour les 8 autres jours ouvrés des 2 semaines considérées, le temps réalisé est de :

$$(7 \text{ j} \times 8 \text{ h}) + (1 \text{ j} \times 7 \text{ h}) = 63 \text{ h}$$

Le temps moyen à réaliser est de 70 h, soit :

$$70 \text{ h} - 63 \text{ h} = 7 \text{ heures qui peuvent être réalisées en intervention d'astreinte.}$$

Si les "débits - crédits" font apparaître des cumuls positif ou négatif trop importants, il peut être envisagé des récupérations par renonciation à des JRTT en accord avec la hiérarchie.



### **2.1.5. Modulation du temps de travail**

Un accord de modulation du temps de travail de type III sera mis en place simultanément au présent accord (Annexe 2).

Il prévoira une compensation des heures effectuées au-delà et en deçà de 35 heures avec un maximum hebdomadaire de 45 heures, le plafond annuel d'heures supplémentaires payées étant de 80 heures.

La modulation s'opère sur 12 mois avec un lissage des rémunérations sur l'horaire de 35 heures.

En fin de période, soit le 30 juin de chaque année, les heures réellement effectuées au-delà de 35 heures en moyenne ouvriront droit au paiement ou à la récupération des heures (sur la base du calcul du Code du travail).

### **2.1.6. Cycle**

Le travail peut être organisé sous forme de cycle. Le cycle, obligatoirement un multiple de la semaine, est une période au cours de laquelle la durée du travail est répartie de façon fixe et inégale.

Cette répartition se reproduit à l'identique d'un cycle à l'autre.

La durée moyenne du cycle devra être égale à 35 heures ou 31h50 pour le personnel posté relevant du groupe II.1 de la CCN.

Seules les heures dépassant 39 heures sur la durée moyenne du cycle ouvrent droit, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires et s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires.

Ce paragraphe deviendra caduc, après l'entrée en vigueur de la loi qui devrait être déposée avant la fin de l'année 1999 et qui contiendra les dispositions relatives au régime des heures supplémentaires accomplies au-delà de 35 heures.

La rémunération est lissée, c'est-à-dire calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire du cycle indépendamment du nombre d'heures réellement travaillées.

## **Article 2.2. Heures supplémentaires et repos compensateur légal**

Dans le cas de la modulation du temps de travail, le volume d'heures supplémentaires est apprécié en fin de cycle.

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail, fixée par l'article L212-1 c'est à dire 39 heures.



Conformément à l'article L212-5, les 8 premières heures supplémentaires hebdomadaires seront rémunérées à 25 %, les heures suivantes à 50 %.

Les heures effectuées entre la 35<sup>ème</sup> et la 39<sup>ème</sup> heure seront considérées comme des heures complémentaires et rémunérées sous forme de repos compensateur de remplacement.

Ce paragraphe deviendra caduc, après l'entrée en vigueur de la loi qui devrait être déposée avant la fin de l'année 1999 et qui contiendra les dispositions relatives au régime des heures supplémentaires accomplies au-delà de 35 heures.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 1999, le repos compensateur légal à 50 % est déclenché à partir de la 41<sup>ème</sup> heure au lieu de la 42<sup>ème</sup> heure.  
En revanche, le seuil des 42 heures conditionnant l'ouverture au droit à repos compensateur à 20 %, énuméré à l'article L221.12 du Code du Travail, n'est pas modifié (heures d'intervention d'urgence).

Le repos compensateur légal devra obligatoirement être pris dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit.

L'absence de demande de prise de repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans un délai maximal de 1 an.

### **Article 2.3. Compte Epargne Temps (CET)**

Un accord de Compte Epargne Temps sera mis en place simultanément au présent accord (Annexe 3).

### **Article 2.4. Jours de formation**

Les JRTT pourront être affectés sur le temps de formation de stages liés à l'employabilité ou au développement de carrière.  
Cette disposition ne concerne pas les stages demandés par l'entreprise.



## TITRE III - EMPLOIS

### **Article 3.1 Embauches par catégories professionnelles**

La Direction Générale s'engage à créer des emplois correspondant à un volume d'heures de travail équivalent à 6 % de l'effectif moyen annuel de l'Entreprise, calculé sur les 12 mois qui précèdent la signature de l'accord, selon le calcul des effectifs au 31 mai 1999 (Annexe 4).

Les embauches se feront exclusivement sous forme de CDI et devront intervenir au plus tard dans les 12 mois de la réduction d'horaire indiqués à l'article 1.3.3.

Elles concerneront les trois catégories socio-professionnelles (Ouvriers, Etam, Cadres).

### **Article 3.2 Durée minimale du maintien des effectifs**

La Direction Générale s'engage également à maintenir l'effectif moyen annuel de l'entreprise, calculé sur les 12 mois qui précèdent la signature de l'Accord augmenté des embauches pendant une durée de 2 ans à compter de la réalisation de la dernière embauche, selon le calcul des effectifs en annexe 4.



**TITRE IV - MODALITES SPECIFIQUES APPLICABLES  
AUX SALARIES A TEMPS PARTIEL,  
AUX SALARIES TRAVAILLANT EN EQUIPE  
ET SELON UN CYCLE CONTINU  
ET AU PERSONNEL CADRE ET D'ENCADREMENT**

**Article 4.1 Salariés à temps partiel**

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une réduction du temps de travail strictement proportionnelle à celui des salariés à temps plein, avec maintien de la rémunération de base.

Par le présent accord, les parties signataires entendent édicter le principe selon lequel chaque collaborateur doit être en mesure de choisir son temps de travail, en fonction de ses besoins ou aspirations. Dans ces conditions, le travail à temps partiel ne peut résulter que d'une démarche volontaire du salarié, qui en fait la demande auprès de sa hiérarchie.

En conséquence, tout collaborateur à temps partiel qui souhaiterait passer à temps plein ou qui désirerait maintenir son horaire de travail à temps partiel (sans baisse effective d'au moins 10 %), verra sa demande prise en considération dans un délai maximum de 12 mois, et ce, sous réserve qu'il y ait un emploi disponible.

Inversement, tout collaborateur à temps plein qui souhaiterait passer à temps partiel verra sa demande prise en considération dans un délai maximum de 12 mois, et ce, sous réserve qu'il y ait un emploi à temps partiel disponible.

Il est rappelé que les demandes de passage à temps partiel, dans le cadre du congé parental d'éducation sont de droit en vertu des dispositions légales en vigueur. Elles n'entrent donc pas dans le cadre exposé ci-dessus.

**4.1.1. Nature du temps partiel et heures complémentaires**

Le temps partiel des collaborateurs travaillant sous ce régime est un temps partiel mensuel. Mais les heures complémentaires pouvant être demandées sont appréciées dans le cadre mensuel mais ne peuvent en aucun cas dépasser le tiers de l'horaire mensuel (selon les dispositions conventionnelles de l'accord du 14 janvier 1999).



#### **4.1.2. Rémunération et statut des salariés travaillant à temps partiel**

Les rémunérations, indemnités, primes de toute nature sont établies proportionnellement au temps de travail effectué, hors primes conventionnelles.

Les règles liées à l'ancienneté sont identiques à celles des salariés travaillant à temps plein.

Les salariés travaillant à temps partiel ont les mêmes conditions de déroulement de carrière que les salariés travaillant à temps complet.

Leurs indemnités de licenciement et de départ à la retraite sont établies en fonction de l'ancienneté du salarié. Les montants de ces indemnités pour les salariés occupés successivement à temps complet et à temps partiel sont calculés proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis l'entrée dans l'entreprise.

Quand un emploi à temps plein est vacant, avant d'envisager un recrutement externe, ce poste est proposé en priorité aux salariés à temps partiel.

#### **Article 4.2 *Personnel Cadre et d'encadrement***

Le personnel d'encadrement bénéficiera de JRTT conformément aux dispositions décrites dans le paragraphe 2.1.1. de l'accord.

Des dispositions spécifiques pourront être adaptées dans chaque entité en fonction du contexte local.

Dans la mesure où les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles viendraient à évoluer, ces dispositions seraient intégrées au présent accord par voie d'avenant.

#### **Article 4.3 *Salariés travaillant en équipe et selon un cycle continu***

Les parties signataires s'entendent pour abaisser le temps de travail hebdomadaire du personnel du groupe II.1 de la Convention Collective de 10 % soit de 35 à 31,50 heures de moyenne sur le cycle, au 31 Mai 1999. Les grilles de quart devront être modifiées en conséquence.



## TITRE V - SUIVI DE L'ACCORD

### **Article 5.1 Généralités**

Compte tenu de l'importance des dispositions prévues dans le présent accord, les parties signataires conviennent de mettre en œuvre une commission de suivi dans l'esprit de l'article L.132-7 du code du travail, en ce qui concerne les moyens de fonctionnement.

### **Article 5.2 Modalités de suivi**

Une commission de suivi de l'accord est créée au niveau de l'entreprise. Elle se compose de deux membres par Organisations Syndicales signataires du présent accord.

La Commission se réunit au début du mois de mars et de septembre de chaque année, pour examiner l'évolution de l'application des différents chapitres de l'accord. Pour la première année, une réunion supplémentaire aura lieu en janvier 2000.

A la demande de l'un des signataires, la Commission pourrait se réunir exceptionnellement avant le délai prévu ci-dessus.

La Commission peut être saisie afin d'étudier les cas individuels et collectifs issus de l'accord qui lui seraient soumis.

Les informations suivantes seront transmises avant chaque réunion :

- ◆ bilan des embauches par catégories et suivi des effectifs,
- ◆ bilan des heures de travail,
- ◆ suivi des modes d'organisation du travail,
- ◆ évolution du nombre de Comptes Epargne Temps ouverts.

Une synthèse des travaux sera présentée au Comité d'Entreprise après chaque réunion de la Commission de suivi.

### **Article 5.3 Interprétation et application**

Les parties conviennent qu'en cas de difficultés d'interprétation ou d'application du présent accord, la commission de suivi se réunira dans les meilleurs délais pour examiner la difficulté à traiter.

Seuls les Délégués Syndicaux sont habilités à négocier et à signer des avenants à cet accord et à ses accords annexes.



## TITRE VI - DUREE, DENONCIATION ET DEPOT

### **Article 6.1 Date d'effet et durée de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la signature de la Convention ARTT avec la Direction Départementale du travail et de l'Emploi d'Orléans.

Il est conclu dans sa globalité pour une durée indéterminée.

### **Article 6.2 Conditions suspensives et résolutoires**

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur, dans les délais indiqués à l'article 1.3, paragraphe 1.3.3., qu'après signature de la Convention ARTT avec la Direction Départementale du travail et de l'Emploi d'Orléans.

Les dispositions du présent accord sont soumises aux conditions résolutoires suivantes :

- ◆ signature de la Convention ARTT avec la Direction Départementale du travail et de l'Emploi d'Orléans,
- ◆ demande ou décision de l'Administration ou de l'URSSAF, concernant des dispositions non prévues dans le présent accord ou allant à l'encontre des principes ayant conduit ELYO CENTRE OUEST à adopter la démarche de passage aux 35 heures,
- ◆ suppression, suspension ou minoration des allègements de cotisations consentis dans le cadre de la Convention conclue avec l'Etat,
- ◆ dénonciation des accords liés au présent accord (accord sur la modulation du temps de travail en particulier).

En cas de modifications des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles (FG3E), notamment en matière de durée du travail et de rémunération des Systèmes d'Intervention d'Urgence (SIU), qui rendraient caduque ou inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sans délai pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord aux nouvelles conditions de la législation, de la réglementation et des dispositions conventionnelles visées dans l'accord.



### **Article 6.3 Révision - Dénonciation**

Cet accord est établi pour une durée indéterminée et 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 6.4 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 6.5 Dispositions de la Convention d'Entreprise**

Toutes les dispositions de la Convention d'Entreprise, non modifiées par le présent Accord, demeurent inchangées.

### **Article 6.6 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