ELYO

Midi Océan

Avenant à l'Accord sur la Réduction du Temps de Travail

« Piscine GRAND BLEU »

Préambule

Le présent avenant instituant la modulation de la durée du travail sur l'année a été négocié et conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 212-8 et suivants du Code du travail, suite à la tenue de différentes réunions en présence des représentants du personnel d'ELYO MIDI OCEAN et des délégués syndicaux.

L'ensemble des dispositions arrêtées par celui-ci complète celles de l'accord de branche étendu applicable à l'entreprise relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail en date du 14 janvier 1999 ainsi que celles de l'article I paragraphe 1.4 (Type organisation 1) de l'Accord d'entreprise sur la Réduction du Temps de Travail ELYO MIDI OCEAN du 23 juin 1999.

L'horaire hebdomadaire de travail pourra varier en fonction du volume d'activité du site dans les limites fixées ci-après.

Article 1. Champ d'application

Le présent accord ne s'applique qu'au personnel salarié travaillant sur la Piscine du **Grand Bleu** à Montpellier.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés sous contrat à durée indéterminée ainsi qu'à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire .

Article 2. Données économiques et sociales

La modulation du temps de travail instituée par le présent accord doit permettre :

- Au plan social :

- de faciliter la réalisation d'actions de formation, en particulier pendant les heures creuses, pour accroître la qualification du personnel.
- d'éviter le recours excessif à des heures supplémentaires,
- de réduire le recours à la main-d'œuvre temporaire,

23 Avenue Léonard de Vinci Parc Technologique 33605 Pessac
Téléphone 05 57 26 08 08 Télécopie 05 57 26 08 05
http://www.elyo.fr

ELYO S.A. A Directoire et Conseil de Surveillance au Capital de 322 945 472 Euros RCS Nanterre B 552 046 955 APE 403Z
Siège Social 235 Avenue Georges Clemenceau BP 4601 92746 Nanterre Cedex

AFAQ ISO 9001 AFAQ N° 1995/4649
Tractebel

- **Au plan économique :**

  - de s'adapter aux contraintes imposées par l'activité des centres nautiques et des piscines, à savoir l'obligation de travail le samedi, le dimanche et les jours fériés.

Article 3. Tunnel de modulation

1 - Limites

La limite supérieure de modulation est fixée au maximum à **43 heures par semaine**.

2 - Durée hebdomadaire moyenne

Compte tenu de la durée hebdomadaire de 35 heures pratiquée dans l'entreprise, des jours de congés légaux et conventionnels ainsi que des jours fériés, la durée annuelle de travail est égale à 1 587 heures au maximum, tout en sachant que cette durée annuelle sera impactée par les congés d'ancienneté, d'éventuels congés de fractionnement.

3 - Programmation indicative

La période de modulation correspond au calendrier joint en annexe, calendrier qui sera réactualisé chaque année.

Le site connaîtra plusieurs périodes de modulation sur l'année, avec une gestion différente des heures :

. 1° période : 1° janvier au 14 juin – Période Hivernale

. 2° période : 15 juin au 14 septembre – Période Estivale

. 3 ° période : 15 septembre au 31 décembre - Période Hivernale

Les salariés seront ainsi amenés à effectuer des semaines dites « hautes » et des semaines dites "basses" sur ces différentes périodes.

Le calendrier de la programmation étant indicatif, il pourra faire l'objet de modifications en cours d'année en fonction des nécessités économiques de l'entreprise, après consultation du comité d'établissement. Dans ce cas, les salariés concernés seront prévenus 7 jours à l'avance de leurs nouveaux horaires.

Article 4. Régime des heures de travail effectuées

Les heures de travail effectuées, dans le cadre ci-dessus défini, au-delà de 35 heures par semaine ne seront pas imputées sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

JB

JB JRV

OD

JC PE

Les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation s'imputeront sur le contingent annuel.

Toutefois le régime des heures effectuées sera étroitement dépendant de la période à laquelle elles seront rattachées, tout en précisant que les heures exécutées sur les périodes 1 et 3 tel les que définies à l'article 3 ci-dessus suivent un régime juridique identique.

1 – Périodes 1 et 3 ou Période Hivernale

Dans cette hypothèse, les salariés seront amenés à travailler en semi continu 7/7 avec interruption du travail la nuit.

a- A ce jour, et même si le nombre de salariés est susceptible de varier à l'avenir selon le pouvoir de direction exclusif de l'employeur, trois salariés sont ainsi amenés à travailler en équipes successives dont deux totalement intégrés dans l'organisation 2X8 (techniciens A – B – C).

De le sorte, durant ces deux périodes, ces deux salariés travailleront successivement et alternativement une semaine à 43 heures et une semaine à 27 heures, cette dernière semaine basse venant compenser la semaine haute ; la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures étant finalement respectée au terme des deux semaines :

- 43 H + 27 H = 70 H sur 2 semaines soit 35 heures/semaine

En cas de dépassement de la durée moyenne de 35 heures sur ces périodes, les heures excédentaires seront majorées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Par ailleurs, les salariés en 2X8 bénéficieront de l'ensemble des dispositions conventionnelles en vigueur, notamment en terme de primes et indemnités.

b- Pendant cette période, un troisième technicien (technicien C) sera amené à intervenir pour partie sur l'organisation 2X8 et pour partie sur des horaires journaliers « classiques ». Ce dernier devra accomplir 35 heures effectives par semaine, les heures supplémentaires se décomptant à compter de ce dernier seuil.

Toutefois, lorsque le technicien « C » assurera les remplacements des techniciens A et/ou B, il s'intégrera complètement dans l'organisation 2/8 : ainsi la gestion des heures effectuées se fera conformément aux précisions apportées au paragraphe a, il bénéficiera en outre de toutes primes et indemnités liées à ce type d'organisation (Convention Collective Nationale – Accord d'Entreprise).

JDV AB JB
OD JC PE

2- Période 2 ou Période estivale.

Les heures de travail seront exécutées dans le cadre d'une « mini-modulation » (programme joint en annexe). La durée hebdomadaire moyenne de 35 heures devra être appliquée sur cette période selon les principes suivants :

Nombre de jours calendaires – jours fériés – congés payés – samedi – dimanche

sur la période

Nombre de jours obtenus X 7 heures

En cas de dépassement de la durée moyenne de travail fixée ci-dessus obtenue, les heures excédentaires seront majorées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

En cas de dépassement de la limite hebdomadaire de modulation fixée par l'article 3 du présent accord à 43 heures, les heures excédentaires seront majorées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

3- Régime général de la modulation.

Il conviendra de respecter une double limitation, à savoir :

- la durée annuelle telle que définie au paragraphe 2 de l'article 3 du présent accord.

- la durée de la « mini-modulation ».

En cas de dépassement de la durée moyenne annuelle de travail fixée par l'article 3 du présent accord à 1587 heures, les heures excédentaires seront majorées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, avec un maximum de 80 heures « libres» par an.

En cas de dépassement de la limite hebdomadaire de modulation fixée par l'article 3 du présent accord à 43 heures, les heures excédentaires seront majorées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Les absences rémunérées ou indemnisées ainsi que les absences autorisées et les absences résultant d'une maladie ou d'un accident ne donneront pas lieu à récupération.

Toutefois, les absences non assimilées à du travail effectif au sens de l'article L. 212–4 du Code du travail, seront neutralisées dans le calcul des heures supplémentaires, par un système de calcul au réel.

Ainsi à titre d'exemple, une semaine d'absence "récupérable" en période haute contraindra le salarié à travailler 43 heures en sus sans pouvoir prétendre au paiement d'heures supplémentaires ou complémentaires.

JPV PB JD
OD JC PE

Par ailleurs, lors des fermetures annuelles du site, un salarié sera susceptible d'être affecté sur une autre unité ou site dans l'hypothèse où il ne souhaiterait pas et/ou ne disposerait pas d'un solde d'heures à récupérer, congés payés , repos compensateurs suffisant.

Article 5. Modalités de rémunération

1- Régulation annuelle

Compte tenu de la fluctuation des horaires, un compte de compensation est institué pour chaque salarié, afin de lui assurer une rémunération mensuelle régulière, indépendante des écarts de la durée du travail.

La rémunération mensuelle calculée sur la base d'un horaire annuel de 1587 heures est lissée sur la base de 151.67 heures pour un temps complet.

En cas de périodes non travaillées, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération régulée. La même règle sera appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite.

Les augmentations de salaires résultant d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de la direction seront appliquées à leur date d'effet sans tenir compte des reports d'heures.

2- Indemnisation des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite supérieure de modulation, telle que fixée à l'article 3, avec les précisions de l'article 4, seront indemnisées (c'est à dire par principe récupérées mais susceptibles exceptionnellement d'être rémunérées), ainsi que leur majoration, avec le salaire du mois considéré.

Les heures de dépassement de la moyenne annuelle seront indemnisées ainsi que leur majoration au plus tard à la fin de l'année civile, tout en sachant qu'un point devra être fait à la fin de la période estivale et de manière bimensuelle en période hivernale. Si, à l'occasion de cet examen, des heures supplémentaires sont constatées, elles seront indemnisées avec le salaire du mois suivant.

3- Embauche ou rupture du contrat en cours d'année

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps de travail.

En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année, le salarié sera rétabli dans son droit à repos compensateur et percevra une indemnité compensatrice correspondante.

4- Cas particuliers : remplacement d'un salarié absent

Lorsqu'un salarié sera amené à effectuer des remplacements et ce quelle que soit la nature de l'absence dans la mesure où ces derniers n'auraient pas été prévus dans la planification initiale, il conviendrait par exception aux dispositions ci-dessus mentionnées de considérer

JBV AB JB
01) JG PE

ces heures excédentaires comme des heures supplémentaires par rapport à l'horaire théoriquement prévu et par conséquent de les indemniser selon les majorations légales, réglementaires et conventionnelles.

Article 6. Dispositions applicables au personnel d'encadrement

Les cadres et agents de maîtrise bénéficient des dispositions du présent accord relatif à la modulation, sans qu'il soit dérogé pour autant aux dispositions particulières régissant le calcul de leur rémunération.

Les modalités pratiques de la mise en œuvre de la modulation ainsi que les aménagements qui se révéleraient nécessaires pour le personnel d'encadrement feront l'objet d'une négociation avec les représentants syndicaux, ainsi que d'une consultation du Comité d'établissement.

Article 7. Information des salariés

Les salariés concernés par le présent accord seront informés de leurs droits en matière de durée de travail, de repos compensateur et de rémunération au moyen d'une fiche remise tous les trois mois. En fin de période de modulation, ils recevront leur bilan individuel faisant état du solde de leur compte, faisant apparaître le cas échéant, un solde créditeur ou un solde débiteur. Un document identique sera remis au salarié qui quittera l'entreprise en cours d'année.

Article 8. Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé à tout moment par les parties signataires, moyennant un préavis de trois mois. La dénonciation sera notifiée par écrit aux autres signataires et donnera lieu aux formalités de dépôt conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail.

Il pourra être révisé à la demande de l'un des signataires, à condition que celle-ci soit formulée par écrit et dûment motivée.

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du Code du travail.

Il entrera en vigueur le 1er octobre 2002.

JC PE HB
JBV
OD JD

Fait à Pessac,

Le 13 février 2003

POUR LA DIRECTION REGIONALE

Monsieur O. DEGOS

POUR LA CFDT

Monsieur Jacques GINESTE

POUR LA CGT

Monsieur Bernard ANDRE

POUR LA CFTC

Monsieur Jean BESSIERE

POUR FO

Monsieur Patrick ESTEBAN

POUR CGC

Monsieur Jean Paul VAISSIER