



DIRECTION DU PERSONNEL
ET DES RESSOURCES HUMAINES

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

Entre

La Société : **ELYO Nord-Est**
6, rue du Parc – VALPARC – OBERHAUSBERGEN
67088 STRASBOURG Cédex 2
représentée par Monsieur **Christian CANIN Président Directeur Général**

Et

Les organisations syndicales suivantes :

C.F.D.T., représentée par André WALTER
C.F.T.C., représentée par Marcel THOMANN
C.G.C., représentée par Alain VALTON
C.G.T., représentée par Bernard LAMY
F.O., représentée par Jean Jacques MARBACH

6, RUE DU PARC VALPARC OBERHAUSBERGEN 67088 STRASBOURG CEDEX 2
TÉLÉPHONE 03 88 13 64 64 TÉLÉCOPIE 03 88 13 64 99





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^{er} 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 engendrerait 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.

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



TITRE I - RÉDUCTION 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 sous contrat de travail ELYO Nord-Est ayant un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD), contrat en alternance.

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 %.

Le nouvel horaire théorique mensuel de référence est de :

$$\frac{35 \times 52}{12} = 151 \text{ h } 67.$$

Soit, dans le cadre de l'annualisation, une durée annuelle de 1.587 heures de temps de travail effectif, hors régime Alsace/Moselle (régime Alsace Moselle : 2 jours fériés légaux supplémentaires : le vendredi saint et le 26 décembre, qui abaissent la durée annuelle du Temps de Travail à 1575 heures, cf annexe 1).



1.3.3. Date d'application

La Réduction du Temps de Travail s'applique au 31 Mai 1999 pour l'ensemble du personnel.

Article 1.4 Conséquences sur les rémunérations

1.4.1 Compensation salariale au 31 Mai 1999

Dans un souci de préserver le pouvoir d'achat des collaborateurs d'ELYO Nord-Est, les partenaires sociaux s'entendent pour assurer le maintien de la rémunération de base, telle que définie au 31.05.1999 et ainsi augmenter le taux horaire.

Bulletin de paie du mois de mai : → 169,00 heures x 56,21 = 9.500 Francs

Bulletin de paie du mois de juin : → 151,67 heures x 62,63 = 9.500 Francs

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. 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 Jours fériés coïncidant avec un week-end

L'article 5.2 de la Convention d'Entreprise, concernant les congés supplémentaires pour les jours fériés, est abrogé.

1.5.2 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.

1.5.3 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)

Lundi	0h – 7h	et 20h – 7h	18 UB
Mardi	20h – 7h		11 UB
Mercredi	20h – 7h		11 UB
Jeudi	20h – 7h		11 UB
Vendredi	20h – 7h		11 UB
Samedi	12h – 24h		12 UB
Dimanche	0h – 24h		<u>48 UB</u>
			122 UB

Soit :

Ancien forfait astreinte = A = 8 UB = 963,44 francs
 Prime d'astreinte = B = 122 UB x 6 francs = 732,00 francs
 Compensation astreinte = C = 963,44 – 732 = 231,44 francs

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

Lundi	0h – 7h	et 20h – 7h	18 UB
Mardi	20h – 7h		11 UB
Mercredi	20h – 24h		4 UB
Jeudi (fériel)	0h – 24h		48 UB
Vendredi	0h – 7h	et 20h – 7h	18 UB
Samedi	12h – 24h		12 UB
Dimanche	0h – 24h		<u>48 UB</u>
			159 UB

Soit :

Ancien forfait astreinte = A = 9 UB = 1.083,87 francs
 Prime d'astreinte = B = 159 UB x 6 francs = 954,00 francs
 Compensation astreinte = C = 1.083,87 – 954 = 129,87 francs

1.5.3.3 Périodicité de SIU inférieure à 4 semaines

Pour pallier la contrainte engendrée par une semaine de SIU intervenant moins de 4 semaines après la précédente, les compensations suivantes sont appliquées :

S	S+1	S+2	S+3	S+4	Compensation appliquée à la 2ème semaine de S.I.U.
S.I.U.				S.I.U.	B
S.I.U.			S.I.U.		B + 20 UB
S.I.U.		S.I.U.			B + 40 UB
S.I.U.	INTERDIT				
1ère semaine de S.I.U	2ème semaine de S.I.U.				

Handwritten signatures and initials, including 'AV' and 'L3'.



TITRE 2 - 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 d'astreinte.

Le cas échéant, des organisations peuvent prévoir un allongement de la plage de travail quotidienne et hebdomadaire, avec une amplitude maximale respective de 7 h à 21 h, et du lundi au samedi. En dehors de ces périodes, et sauf dispositions particulières, des Systèmes d'Intervention d'Urgence sont développés si besoin est.

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.

L'ensemble des organisations prévues par unité organisationnelle et valable à compter du 31 Mai 1999, est annexé au présent Accord.

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, peut se faire selon les modalités suivantes :

- ◆ Répartition sur 4 jours ouvrables
- ◆ Répartition sur 4,5 jours ouvrables
- ◆ Répartition sur 5 jours ouvrables

Cette répartition peut être égalitaire ou inégalitaire, tout en respectant la durée légale maximale journalière de 10 heures.

2.1.2 Réduction du travail sous forme de jours de repos

Les 35 heures peuvent être organisées sous forme de jours de repos supplémentaires.

Les modalités de prises sont déterminées pour partie, au choix de l'employeur, pour partie au choix des salariés (cf paragraphe 2.1.2.2.).



2.1.2.1 – Octroi de jours de repos pour réduction du temps de travail (JRRT)

⇒ 1 JRRT toutes les deux semaines.

2.1.2.2 - Modalités des prises des JRRT

Le salarié a pour obligation de prendre un JRRT toutes les 2 semaines. Pour des raisons d'organisation du travail au niveau agence, ou société, ce jour doit impérativement être pris lundi, mercredi, ou vendredi.

Si pour des raisons de surcharge exceptionnelle de travail ou de travaux urgents dûment motivées par le responsable hiérarchique dans un délai de prévenance minimum de 2 jours, ce JRRT ne peut être pris, le salarié a la possibilité de le reporter à hauteur de 10 JRRT maximum par année civile. Ces 10 JRRT doivent être pris à son initiative au cours de l'année civile. La demande de prise de ces 10 jours suit la même procédure que les congés payés.

Cependant, pour les salariés âgés d'au moins 55 ans, la moitié des JRRT acquis sur l'année civile peut alimenter un Compte Epargne Temps (CET) que le salarié a choisi d'ouvrir. Son droit à congé devra être utilisé pour anticiper sa cessation d'activité avant sa mise en retraite (voir Titre II – Article 2.4. et suivants).

2.1.2.3 - Rémunération des JRRT

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

2.1.3 Modulation Type III

La mise en place d'une modulation de type III est subordonnée à un Accord d'Etablissement qui devra s'articuler autour des articles contenus dans l'annexe 2.



2.1.4. 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.

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.

2.1.5 Horaires individualisés

La mise en place d'horaires individualisés s'articule selon les modalités décrites dans l'annexe 3.

Article 2.2. Garanties

Dans un souci d'homogénéité, il est recommandé que chaque Unité ou Service observe une seule et même forme d'organisation du travail, pour l'ensemble de ses collaborateurs.

La volonté clairement exprimée par les partenaires sociaux est que la détermination des nouvelles organisations sur la base de 35 heures devra suivre la procédure suivante :



- ◆ Réunion de concertation du Responsable Hiérarchique et des collaborateurs concernés.
- ◆ Proposition écrite du Responsable Hiérarchique soumise à l'approbation du Directeur d'Agence ou du Directeur Fonctionnel, avec avis du Responsable Ressources Humaines d'Agence, ainsi que de la Direction du Personnel et des Ressources Humaines.
- ◆ Négociation de l'Accord Cadre entre la Direction Générale et les Délégués Syndicaux Centraux.
- ◆ Information et consultation du Comité d'Etablissement sur le projet d'Accord et sur les projets d'organisation, le cas échéant, négociation d'accords d'établissement entre le Directeur d'Agence et les Délégués Syndicaux d'Etablissement.
- ◆ Information et consultation du Comité Central d'Entreprise
- ◆ Signature de l'Accord Cadre par la Direction Générale et les Délégués Syndicaux Centraux.
- ◆ Signature, le cas échéant, des Accords d'Etablissement avec le Directeur d'Agence et les Délégués Syndicaux d'Etablissement.
- ◆ Information du Personnel et affichage des horaires sur les lieux de travail

A partir du 31 Mai 1999, toute modification collective ou individuelle devra suivre les étapes suivantes :

- ◆ Réunion de concertation du Responsable Hiérarchique et des collaborateurs concernés.
- ◆ Proposition écrite du Responsable Hiérarchique soumise à l'approbation du Directeur d'Agence ou du Directeur Fonctionnel, avec avis du Responsable Ressources Humaines d'Agence, ainsi que de la Direction du Personnel et des Ressources Humaines.
- ◆ Information et consultation du Comité d'Etablissement concerné
- ◆ Le cas échéant, information et consultation du Comité Central d'Entreprise
- ◆ Information du Personnel et affichage des horaires sur les lieux de travail

Article 2.3. 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 seront rémunérées à 25 %, les heures suivantes à 50 %.



Les heures effectuées entre la 35^{ème} et la 39^{ème} 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^{er} janvier 1999, le repos compensateur légal à 50 % est déclenché à partir de la 41^{ème} heure au lieu de la 42^{ème} 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 2.4. Compte Epargne Temps (CET)

Les salariés âgés d'au moins 55 ans peuvent verser au plus la moitié de leurs JRTT par an dans le CET. Ces JRTT devront être utilisés dans un délai de 4 ans sauf déblocages anticipés prévus dans l'accord de Compte Epargne Temps.



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 28/2/99, en annexe 4.

Les embauches se feront exclusivement sous forme de CDI et devront intervenir au plus tard le 30 Mai 2000. Elles concerneront les trois catégories socio-professionnelles (Ouvriers, Etam, Cadres) et concerneront au minimum 3 Cadres.

Article 3.2 Calendrier

La Direction Générale s'engage à réaliser 50 % des embauches au 31 Janvier 2000 et 100 % au 30 Mai 2000.

Article 3.3 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 bénéficie de JRTT conformément aux dispositions décrites dans le paragraphe 2.1.2 de l'accord.

La rémunération des cadres prend en compte toutes les contraintes et spécificités liées à leur fonction.

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 et feront l'objet d'une validation conforme aux dispositions de l'article 2.2.



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 ainsi que de deux membres du Comité Central d'Entreprise désignés en son sein.

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.

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 Épargne Temps ouverts

Une synthèse des travaux est présentée aux Comités d'Etablissement et au Comité Central 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 et les Délégués Syndicaux Centraux se réuniront dans les meilleurs délais pour examiner la difficulté à traiter.

Seuls les Délégués Syndicaux Centraux sont habilités à négocier et à signer des avenants à l'accord-cadre. Les Délégués Syndicaux d'Etablissement sont habilités à négocier et à signer des accords et des avenants d'établissement.



TITRE VI - DUREE, DENONCIATION ET DEPOT

Article 6.1 *Durée de l'accord*

Le présent accord 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, alinéa 1.3.3., qu'après signature de la Convention ARTT avec la Direction Départementale du travail et de l'Emploi de Strasbourg.

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

- ◆ 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 Nord-Est 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.

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 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.

Dans le cas du refus de Madame la Ministre du Travail, d'étendre l'accord de Branche du 14.01.1999, les dispositions des articles 1.5.2, 1.5.3. et suivants, seraient caduques et non avenues.

Les partenaires sociaux se réuniraient alors sans délai pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord aux dispositions conventionnelles.

Article 6.3 *Dénonciation*

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires. En ce cas, 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 du Service des Conventions Collectives de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, et au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Strasbourg.

Fait en douze exemplaires
à Strasbourg le 30 Mars 1999

Les Organisations Syndicales

Pour la CFDT André WALTER

Pour la CFTC Marcel THOMANN

Pour la CGC Alain VALTON

Pour la CGT Bernard LAMY

Pour FO Jean Jacques MARBACH

Le Président Directeur Général

Christian CANIN



CALCUL DE LA DUREE ANNUELLE EFFECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL

Alsace Moselle	Hors Alsace Moselle
365 jours - 52 jours de repos - 30 jours de congés payés - 13 jours fériés	365 jours - 52 jours de repos - 30 jours de congés payés - 11 jours fériés
SOIT : 270 jours	SOIT : 272 jours

$$270 / 6 = 45$$

$$45 \times 35 = 1.575 \text{ heures}$$

$$272 / 6 = 45,33$$

$$45,33 \times 35 = 1.586,55 \text{ heures}$$

arrondi à : 1.587 heures



MODULATION DE TYPE III

Champ d'application

Le présent accord s'applique au personnel salarié :

- ♦ du Centre Opérationnel.....
- ♦ de l'Unité.....
- ♦ de l'Equipe.....

Leur contrat de travail doit préciser, s'il y a lieu, les conditions et les modalités de la modulation hebdomadaire des horaires.

Données économiques et sociales

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

♦ sur le plan économique

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

♦ sur le plan social

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

Cadre de la modulation

Durée annuelle

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..... heures (fiche de calcul en annexe 1).

Fixation des limites

La limite supérieure de modulation est fixée au maximum àheures par semaine.

La limite inférieure est fixée à par semaine.

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

VARIANTE 1 :

Le programme de modulation sera déterminé annuellement comme suit :

- entre le mois de et le mois de semaines de..... heures
- entre le mois de et le mois de semaines de..... heures
- entre le mois de et le mois de semaines de..... heures

Ce calendrier est indicatif et pourra faire l'objet de modification en cours d'année, en fonction des nécessités économiques de l'entreprise, après consultation du Comité d'Etablissement compétent. Dans ce cas, le délai de prévenance est de 7 jours calendaires.



VARIANTE 2 :

Le programme de modulation sera déterminé trimestriellement.

Chaque mois, le Président du Comité d'Etablissement compétent :

- *présentera pour avis au Comité d'Etablissement les plans de charges de chaque équipe ainsi que leurs horaires de travail*
- *informera le Comité d'Etablissement des horaires effectivement pratiqués pendant la période écoulée*

Ces informations seront préalablement adressées aux membres du Comité d'Etablissement en même temps que l'ordre du jour.

Rémunération

Lissage de la rémunération

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

Régime des heures de travail effectuées

Les heures effectuées dans le cadre fixé au paragraphe « Durée annuelle », au-delà de 39 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 par le paragraphe « fixation des limite » du présent accord à Heures, les heures excédentaires donneront lieu à un repos compensateur de remplacement qui intégrera les majorations liées aux heures supplémentaires.

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 leurs droits en matière de durée du travail, de repos compensateur, et de rémunération, au moyen d'une fiche remise tous les 3 mois.

Les modifications d'horaires feront l'objet d'un délai de prévenance au minimum de 7 jours calendaires.

En fin de période de modulation, ils reçoivent leur bilan individuel faisant état du solde de leur compte accompagné, le cas échéant, du versement de l'ajustement de leur rémunération (solde créditeur) ou d'un ordre de reversement (solde débiteur). Un document identique sera remis au salarié qui quittera l'entreprise en cours d'année.

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.

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.



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.

Entrée en cours d'annualisation

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

- ⇒ nombre de jours calendaires
- ⇒ moins nombre de dimanches
- ⇒ moins 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 :

- nombre de semaines théoriques x 35 heures.

Rupture du contrat de travail en cours d'annualisation

Le 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.

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du.....

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.



HORAIRES INDIVIDUALISES

Domaine d'application

L'horaire variable s'applique à l'ensemble du personnel soumis à un système de pointage par « badgeuse ».

Modalités de fonctionnement

Le personnel soumis au pointage peut organiser son temps de travail en choisissant quotidiennement et sans préavis ses heures d'arrivée et de départ à l'intérieur de la plage variable, dans le respect de la durée légale du travail.

La journée de travail est découpée en 5 parties :

- ◆ une plage variable le matin
- ◆ une plage fixe le matin
- ◆ une plage variable pour le temps de déjeuner
- ◆ une plage fixe l'après-midi
- ◆ une plage variable l'après-midi.

Saisie des heures effectuées

La saisie de l'information est réalisée par le pointage sur une badgeuse,

- ◆ à l'arrivée le matin
- ◆ au départ pour déjeuner
- ◆ au retour du déjeuner
- ◆ au départ le soir

Décompte des heures effectuées

Les heures effectuées par chacun au cours de la semaine, sont enregistrées et cumulées quotidiennement. Le décompte commence au début de la semaine, les heures effectuées au-delà ou en deçà de la durée de travail réglementaire en cours, sont cumulées et gérées sous forme de crédit ou de débit dans un compteur du système, désigné ci-dessous par les termes de compteur débit/crédit.

Crédit d'heures

Lorsque le décompte hebdomadaire des heures de travail effectuées est supérieur à la durée en cours, le dépassement est comptabilisé sous forme de crédit d'heures, sans donner lieu à supplément de rémunération.

Ce crédit, qui ne peut excéder 3 heures par semaine, est ajouté au compteur débit/crédit. Le cumul de crédit d'heures autorisé dans ce compteur est de 10 heures maximum.

Débit d'heures

Lorsque le décompte hebdomadaire des heures de travail effectuées est inférieur à l'horaire en cours, on parle de débit d'heures. Ce débit ne peut excéder 3 heures par semaines.

Le débit d'heures est déduit de la valeur du compteur débit/crédit. Le cumul de débit autorisé dans ce compteur est limité à 10 heures.

Tout dépassement de ces valeurs limites (- 3 heures par semaine ou 10 heures en débit/crédit) est considéré comme absence et fait l'objet d'une déduction correspondante sur la rémunération mensuelle, sauf en cas d'utilisation d'un crédit d'heures.

Handwritten signatures and initials, including 'AV', 'CB', and 'H'.



CALCUL DES EFFECTIFS au 28 Février 1999
A la date de signature de l'accord A.R.T.T.
d'ELYO Nord-Est

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, congés 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)	588	(A)	(A)
	A1		A1	A1
	A2	5	A2	A2
Nombre équivalent temps plein des salariés sous CDI à temps partiel - dont travailleurs exclus de la RTT pour l'accord collectif <i>Ce chiffre est calculé à partir de la somme des horaires contractuels divisée par l'horaire légal ou conventionnel en vigueur.</i>	(B)	12,7	(B)	(B)
	B1		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. <i>Ce chiffre est déterminé en ajoutant le nombre total de mois de présence des salariés sous CDD divisé par 12. Les CDD conclus pour remplacement de salariés absents ne sont pas pris en compte.</i>	(C)	5,1	(C)	(C)
Nombre de salariés intérimaires à temps plein proratisé en fonction de leur temps de présence sur les 12 derniers mois. <i>Ce chiffre est déterminé en ajoutant le nombre de total de semaines de présence des salariés intérimaires divisé par 52. Les contrats pour remplacement ne sont pas pris en compte</i>	(D)	13,8	(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'horaire légal 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 comptent pas.</i>	(E)	1,7	(E)	(E)
Nombre équivalent temps plein d'apprentis et de contrats en alternance. - dont apprentis - dont contrats en alternance	(F)	2,16	(F)	(F)
Effectif total = A - (A1+A2)+(B-B1)+C+D+E+F concerné par RTT		618,46		
1/ Obligation d'embauche 618,46 x 6 % d'embauche prévu = ETP (Z)	Z	37,10		
2/ Obligation de maintien : M = A + B + C + D + E + F + Z = ETP (M)	M	660,56		

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