

## ACCORD CADRE SUR L'ORGANISATION ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL A ALSTOM ENTREPRISE CENTRE EST

Entre :

La Société ALSTOM Entreprise Centre Est au capital de 7 622 450 euros, dont le Siège Social est à St Maurice de Beynost - ZI, 1 Chemin du Pilon - BP 350 - 01 703 MIRIBEL Cedex, immatriculée au RCS Bourg en Bresse sous le N° 419 394 366 représentée par M. Jean-Pierre CAUDRON, en qualité de Directeur des Ressources Humaines de ladite Société

d'une part,

Et :

les organisations syndicales soussignées,

d'autre part.

CFDT	représentée par	M. Paul VINCENT
CGT-FO	représentée par	M. Marc MALHOMME
CGT	représentée par	M. Pierre PRIET
CFTC	représentée par	M. Jean-Paul CHOMETTE
CFE-CGC	représentée par	M. Guy GRANGEAT

### PREAMBULE - CADRE ET OBJET DE L'ACCORD

L'importance de la situation de l'emploi et les conséquences qu'elle engendre pour les personnes et la collectivité sont telles qu'il est nécessaire de rechercher les moyens visant à sa préservation, et quand cela est possible, à son développement.

Dans ce contexte, il est apparu nécessaire pour ALSTOM Entreprise Centre Est d'avoir une politique de l'emploi qui soit fonction de l'évolution de notre marché et qui prenne en compte le rôle des hommes et des femmes dans l'amélioration de notre compétitivité.

Cette dernière impose une maîtrise des coûts. Elle suppose une optimisation du travail des hommes et des moyens matériels de l'entreprise appuyés sur l'innovation, le développement du service client et le renforcement de l'action commerciale. Elle nécessite aussi une nouvelle organisation du travail qui permette à ALSTOM Entreprise Centre Est de mieux s'adapter aux variations de son marché, dans le respect des conditions de vie des salariés.

Pour permettre d'atteindre ce but, et afin de définir pour ALSTOM Entreprise Centre Est les conditions d'une réussite pour tous d'un passage aux 35 heures, les partenaires sociaux se sont réunis afin de conclure un accord portant notamment sur l'organisation du temps de travail sur l'année, et la réduction de la durée du travail.

Aussi il convient de définir dans le présent accord les modalités permettant le développement de l'emploi, tout en permettant à l'entreprise d'être en mesure d'adapter ses horaires aux variations de plus en plus importantes et inopinées de la charge de travail.

Conscientes de cette situation, les parties entendent ouvrir à la Société la possibilité de décompter le temps de travail sur l'année, tout en réduisant la durée du travail des salariés. En contrepartie, l'entreprise s'engage à maintenir le salaire du personnel concerné.

Le présent accord prend en considération les avantages conventionnels en vigueur au jour de la signature du présent accord.

De plus, si l'année apparaît la période la mieux adaptée pour gérer à l'avenir les horaires de travail, il est intéressant de dépasser ce stade pour considérer le temps de travail sur toute la vie professionnelle. Une partie du temps travaillé à certaines périodes, notamment lors de surcharges d'activité, doit pouvoir être économisée et cumulée en vue d'un congé rémunéré, de plus ou moins longue durée, pour réaliser un projet personnel, acquérir une formation, ou partir à la retraite de façon anticipée.

Aussi, les parties ont décidé d'explorer les conditions de la mise en place d'un Compte-Epargne-Temps.

L'aménagement et la réduction du temps de travail dans l'ensemble des établissements de ALSTOM Entreprise Centre Est respectera et adaptera les principes et les modalités prévus par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Le présent accord est un accord cadre couvrant l'ensemble des établissements de la Société. Le présent projet fera l'objet d'un référendum selon des modalités arrêtées avec les organisations syndicales représentatives.

Les modalités d'application spécifiques à chaque agence, et en particulier l'organisation des horaires, feront l'objet d'une information-consultation des comités d'établissement.

## SECTION 1 - MODALITES GENERALES DE LA REDUCTION ET DE L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

### ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique au personnel de l'entreprise, y compris les contrats à durée déterminée et les contrats d'apprentissage ou en alternance pour le temps que ces derniers passent en entreprise. Il s'applique aux salariés lorsqu'ils exercent leur activité professionnelle sur le territoire métropolitain.

Des dispositions particulières sont prévues pour le personnel à temps partiel (section 3 - article 5), pour les cadres et les Etam (section 2 du présent accord).

Les salariés des entreprises de travail temporaire dont le contrat est d'une durée égale ou supérieure à 4 semaines, pourront bénéficier des dispositions de l'article 3 ci-dessous pour ceux qui seront concernés par la modulation.

### ARTICLE 2 - DEFINITION - TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Conformément à l'Article L 212.4 du Code du Travail, la durée annuelle du temps de travail ci-dessous définie s'entend exclusivement du temps de travail effectif. C'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

## ARTICLE 3 - MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

### 3.1. Modalités

La durée hebdomadaire de travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que cette durée n'excède pas en moyenne 35 H par semaine travaillée et en tout état de cause une durée de 1600 heures qui constitue un plafond. Le calcul de la moyenne annuelle se fait sur la base de 35 heures multipliée par le nombre de semaines travaillées durant la période de référence de la modulation. Ce nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant du nombre de jours calendaires de l'année (365 ou 366 jours) les jours de congés payés légaux, les jours fériés, les jours de repos hebdomadaires.

### 3.2. Données économiques et sociales justifiant le recours au dispositif de modulation

Au regard des spécificités de nos professions et activités, ce dispositif vise à adapter l'horaire de travail principalement aux variations de la charge de travail que connaissent les différents établissements de ALSTOM Entreprise Centre Est. L'horaire de travail collectif peut être modulé en fonction des chantiers et des besoins du client interne ou externe.

Il permet par ailleurs de réduire le recours à l'intérim lors de ces variations de charge, voire de limiter les heures supplémentaires et de réduire le risque de chômage partiel.

La période de référence pour la comptabilisation des 1600 heures annuelles sera calquée sur la période d'acquisition des droits à congés payés, c'est-à-dire du 01.04 de l'année n au 31.03 de l'année n + 1.

Pour la 1ère année de l'application de l'accord, les calculs seront faits prorata temporis. En application du présent accord, les nouveaux horaires de travail seront mis en place dans les établissements d'Alstom Entreprise Centre Est après les formalités d'information-consultation des instances concernées et, si possible, avant le 01.01.2001.

### 3.3. Modalités de recours à un horaire modulé

- La durée collective hebdomadaire de travail pourra varier le cas échéant de 24 à 43 heures de travail effectif maximum sur une semaine. Sur une période de 12 semaines consécutives, la durée moyenne de travail effectif ne pourra pas excéder 42 heures.

Conformément à la loi, la durée journalière ne peut excéder 10 heures de travail effectif (sauf dérogation légale expressément autorisée).

Dans toute la mesure du possible, la hiérarchie lissera la charge de travail en fonction du personnel disponible et évitera le recours répété aux plafonds ou planchers autorisés.

Afin d'éviter le recours au chômage partiel et au cas où aucune solution alternative ne pourra être retenue, des circonstances exceptionnelles ou imprévisibles pourront permettre d'abaisser la limite inférieure à 0 heure par semaine. Le nombre de semaine 0 est strictement limité à 2 semaines sur la période de 12 mois.

Ces éventuelles semaines 0 n'auront pas d'impact sur le salaire.

- Durée annuelle : La moyenne annuelle des heures de travail effectif dans le cadre de la modulation s'établira à 1600 heures maximum.

- Répartition de la semaine : Comme actuellement, la semaine de travail est répartie, en règle générale, sur 5 jours consécutifs ; ce qui permet l'attribution de 2 jours de repos consécutifs dont le dimanche. Elle pourra être aménagée au niveau de l'établissement, de l'agence, du chantier ou du service pour faire face à des situations particulières ou exceptionnelles, aux fluctuations du volume d'activité de l'entreprise, aux particularités liées au secteur d'activité ainsi que, le cas échéant, aux exigences de délais, aux impératifs techniques et aux demandes des clients.

Pour les raisons évoquées précédemment, l'horaire collectif peut, dans le cadre de la modulation des horaires, être différent d'une semaine à l'autre. Il peut être réparti sur 3, 4, 5 jours consécutifs, voire comme actuellement être porté à 6 jours. (Cette répartition n'est valable que pour une semaine complète de travail).

JF  
EB H.H.

Cependant, dans le cas du travail du samedi programmé collectivement, il ne pourra y avoir plus de 3 samedis consécutifs travaillés. La hiérarchie se concertera avec les membres de son équipe pour s'efforcer de mettre en place une équipe de samedi en prenant en compte les empêchements personnels et familiaux des salariés.

La commission de suivi du présent accord veillera à ce que le travail éventuel du samedi s'inscrive bien dans les circonstances particulières et exceptionnelles décrites dans l'accord ci-dessus.

Dans le cadre d'une semaine normale de 5 jours, la durée minimale de travail journalier est de 6 H.

#### 3.4. Période de décompte horaire

La modulation sera organisée sur 12 mois consécutifs, de façon à ce que les heures effectuées au-delà et en-deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement.

#### 3.5. Programmation indicative des variations d'horaire

La programmation indicative des variations d'horaire est communiquée au salarié avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire. L'information doit se faire le plus rapidement possible après consultation du Comité d'Etablissement concerné sur la programmation indicative. Cette consultation a lieu 15 jours calendaires au moins avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire.

#### 3.6. Délai de prévenance des changements d'horaire

En cours de période, les salariés sont informés des changements de leur horaire non prévus dans la programmation indicative collective, en respectant un délai minimal de prévenance de 7 jours calendaires afin de leur permettre de prendre leurs dispositions en conséquence.

En cas de circonstances exceptionnelles et imprévisibles d'origine externe, ce délai pourra être réduit. Il sera dans un premier temps fait appel au volontariat. Les aléas habituels dans le déroulement des chantiers ne sont pas considérés comme des circonstances exceptionnelles et imprévisibles.

### 3.7. Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué ce régime de décompte du temps de travail sur l'année est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 H de travail effectif.

Les absences légalement et conventionnellement prévues (congs payés, maladie, accident du travail, congés naissance, congés pour événements de famille) seront pris en compte sur la base de l'horaire hebdomadaire réel.

En cas d'absences non indemnisées, les heures non effectuées seront déduites au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise au cours de la période de décompte de l'horaire, sa rémunération et ses droits au repos compensateur seront régularisés sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 H.

Le calcul éventuel de l'indemnité de licenciement ou celui de l'indemnité de départ en retraite se fera sur la base de la rémunération lissée.

### 3.8. Heures excédentaires sur la période

Dans le cas où l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures est dépassé sur la période de 12 mois ou excède 1600 heures, seules les heures effectuées au-delà de ces limites ouvriront droit aux majorations légales.

A l'issue de cette période de décompte, les heures excédentaires pourront après consultation du personnel concerné :

- soit faire l'objet d'un paiement

JPC  
EAB h. 14



- . soit être converties en repos compensateur de remplacement :
- ce repos compensateur de remplacement pourra être pris, soit collectivement, notamment pour faire face à une période de sous-charge, soit individuellement. Les heures excédentaires pourront être converties en repos compensateur de remplacement dans la limite de 45 heures par an et par salarié. Au-delà, elles seront au choix du salarié soit affectées au Compte-Epargne-Temps, soit payées.

Dans le cas où le plafond des horaires hebdomadaires à effectuer dans le cadre de la modulation devrait être dépassé, cela entraînerait alors immédiatement l'imputation sur le contingent d'heures supplémentaires et leur paiement à l'échéance de la paye.

### 3.9. Chômage partiel

- . Chômage partiel en cours de période de décompte : Lorsqu'en cours de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront pas être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de la période de décompte, l'employeur pourra, en respectant la réglementation en vigueur, interrompre le décompte annuel du temps de travail effectif et demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées. La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

### 3.10. Compte de modulation négatif

Au cas où le compte de modulation d'un salarié serait négatif, c'est-à-dire qu'il n'aurait pas effectué à l'expiration de la période de décompte le nombre d'heures requis, il pourra être reporté sur l'année suivante dans la limite de 90 H. Ces 90 H devront être récupérées au cours des six premiers mois de l'année suivante.



### 3.11. Modalités de recours à l'intérim

Les établissements veilleront à limiter le recours à des salariés sous contrat intérim dans les ateliers, chantiers ou services concernés par cette modalité d'organisation du temps de travail.

### 3.12. Contingent d'heures supplémentaires

Dans le cadre de la modulation, le contingent d'heures supplémentaires est de 90 H par salarié et par an.

Toutefois, en cas de surcroît exceptionnel de travail, ou pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives, telles que des travaux urgents ou continus ou pour des raisons climatiques, l'entreprise pourra porter ce contingent à 145 H, après avis du Comité d'Etablissement.

### 3.13. Jours de RTT

Tous les salariés concernés par la modulation pourront, s'ils le désirent, bénéficier d'un maximum de 5 jours non consécutifs de réduction du temps de travail au cours de la période de modulation de 12 mois.

Cette possibilité est offerte aux salariés ayant capitalisé des heures de travail effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 H.

Ainsi, pour prendre une journée (équivalente à 7 heures), un salarié devra avoir un compte individuel de modulation positif de plus de 7 heures.

La prise de ces jours se fera selon les mêmes modalités que les jours de congés.

Les horaires du salarié concerné devront être réaménagés sans que cela soit considéré comme une modification de la programmation de la modulation.

### 3.14. Suivi du Compte individuel

Un compte individuel est tenu à jour et annexé au bulletin de salaire pour tous les salariés concernés par la modulation des horaires de travail.

Ce compte permet de mesurer les écarts entre l'horaire effectivement réalisé et l'horaire théorique.

## ARTICLE 4 - AUTRES MODALITES D'HORAIRES

Après information et consultation de leurs instances; les établissements pourront arrêter d'autres modalités complémentaires d'organisation du temps de travail suivant les spécificités de leurs activités.

Notamment des horaires décalés sur la journée pourront être mis en place afin de mieux couvrir les heures d'ouverture d'un service ou d'un établissement.

De même, du travail en équipe selon les règles fixées par la réglementation pourra être mis en place.

## SECTION 2 - DISPOSITIONS SPECIFIQUES A CERTAINES CATEGORIES DE SALARIES

### ARTICLE 1 - LE PERSONNEL D'ENCADREMENT

La place et les responsabilités particulières que le personnel d'encadrement assume dans la marche de l'entreprise justifient d'appréhender de manière spécifique leur situation afin que soient recherchées les formes de réduction du temps de travail compatibles avec l'exercice de leurs responsabilités et leurs fonctions.

Pour de nombreux salariés, le temps de travail ne peut être fixé de manière rigide, et ne peut faire l'objet d'un contrôle de l'employeur compte-tenu des impératifs d'activité et de la liberté d'organisation dont ils disposent.

C'est la raison pour laquelle la fixation d'un temps de travail exprimé en jours est souvent plus adaptée et facilite une réduction effective du temps de travail.

Les signataires conviennent des dispositions ci-dessous.

#### 1.1 Les cadres dirigeants

En raison de la grande autonomie dont ils disposent dans l'accomplissement de leur mission, de l'existence d'une délégation de pouvoir dont ils bénéficient dans leur champ de compétences, de l'importance de leur mission attestée par leur niveau de rémunération, de leur fonction de management élargi, les cadres dirigeants ci-dessous désignés relèvent des dispositions de l'article L 212.15.1 du Code du Travail.

Sont cadres dirigeants les membres du Comité de Direction, ou son équivalent, et les Directeurs d'agence ou leurs équivalents opérationnels et fonctionnels, pour lesquels une clause de forfait le précisant sera insérée dans leur contrat de travail par avenant.

Leur bulletin de paie fera apparaître que leur rémunération est forfaitaire sans référence horaire.

## 1.2 Les cadres autonomes

### 1.2.1 Champ d'application

Les autres cadres, dits autonomes, sont concernés par la formule du forfait défini en jours et contractualisé par avenant à leur contrat de travail.

### 1.2.2 Organisation

En raison du niveau de responsabilité et d'autonomie dont disposent les cadres dans l'organisation de leur travail, le suivi individuel de leurs horaires est difficile et peu adapté. Par ailleurs, les cadres étant évalués sur des prestations globales et des résultats, le seul critère du temps de présence sur le lieu de travail ne permet pas d'apprécier leur niveau d'activité.

En conséquence, la référence à une mesure du temps exprimé en nombre de journées ou de demi-journées travaillées est la formule la plus adaptée pour définir leur durée de travail.

Toutefois, tout en conservant l'autonomie qui leur est nécessaire, les cadres doivent bénéficier d'une réelle réduction du temps de travail. Dans cette optique, les établissements veilleront à la mise en place d'une organisation et de moyens favorisant une meilleure gestion de leur temps de travail et permettant ainsi d'introduire des changements en profondeur, mesurables et perceptibles par ces cadres, au quotidien.

Ceci se concrétise par le biais de mesures telles que :

- concernant l'organisation : définition d'objectifs réalisables et réalistes (voire redimensionnement des objectifs), prise en compte de la question de la gestion du temps lors des entretiens réguliers entre le cadre et son responsable hiérarchique, accompagnement managérial approprié, allègement du nombre de réunions et de leur durée, analyse des dysfonctionnements qui conduisent à des surcharges (délégation, procédures ...), diminution des tâches à faible valeur ajoutée, etc ...
- concernant les moyens techniques : meilleure utilisation des équipements de communication, mise à disposition d'outils informatiques et de moyens de communication performants, etc...

### 1.2.3 Modalités de la RTT

La durée de travail de ces cadres devra baisser dans des conditions satisfaisantes.

Afin de concrétiser de façon effective la réduction de la durée annuelle du travail, les cadres autonomes bénéficient de 12 jours de RTT.

Les jours de repos créés du fait de la réduction de la durée annuelle du travail peuvent être utilisés :

- pour moitié à l'initiative de l'employeur
- pour moitié à l'initiative du salarié

Les modalités de prise de jours de RTT seront déterminées au niveau de chaque établissement, sachant que les jours de congés conventionnels, les jours de congés pour ancienneté et les jours fériés ne sont pas inclus dans les 12 jours de RTT.

### 1.2.4 Rémunération

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

En cas d'absence non indemnisée, la valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée, en la divisant par 44.

Chaque établissement déterminera les modalités de mise en place de la mesure de décompte la mieux adaptée en prenant en compte la particularité de certaines fonctions. Elle se fera selon le principe d'un état déclaratif permettant d'assurer le suivi nécessaire et d'en conserver la traçabilité.

## ARTICLE 2 - LES EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE

La section 1 du présent accord s'applique aux employés, techniciens et agents de maîtrise.

Cependant, en fonction du fait qu'un grand nombre d'entre eux est amené à travailler avec l'encadrement, des dispositions spécifiques, aménageant et complétant la modulation définie à la section 1, pourront être arrêtées dans chaque établissement.

Cela pourra se traduire par :

- . une réduction du nombre de jours travaillés au cours d'une année
- . une réduction de l'horaire collectif hebdomadaire de travail

de telle sorte que cela les conduira à effectuer 1600 heures maximum de travail pour une période consécutive de 12 mois.

Les modalités pour les Etam concernés en seraient :

- . un horaire collectif moyen ramené de 39 heures à 37 heures hebdomadaires
- . le bénéfice de 12 jours de RTT pour une durée effective de modulation de 12 mois, sans pouvoir se cumuler avec les dispositions de l'article 3.13 de la section 1 qui ne s'appliqueraient pas pour eux.

### 2.1 Modalités d'utilisation des jours de RTT

Les jours de RTT créés du fait de la réduction de la durée annuelle de travail peuvent être utilisés par les Etam qui en bénéficieraient :

- . pour moitié à l'initiative du salarié

UPC  
CC M. H

- pour moitié à l'initiative de l'employeur dans les mêmes conditions que la prise de congés payés

Les modalités de prise des jours de RTT seront déterminées au niveau de chaque établissement, sachant que les jours de congés pour ancienneté, les jours fériés, les jours de congés conventionnels, ne sont pas inclus dans les 12 jours de RTT.

## SECTION 3 - REMUNERATION ET RECRUTEMENT

### ARTICLE 1 - SALAIRES

Au jour de la mise en place du présent accord, chaque salarié verra son salaire de base maintenu au même niveau.

### ARTICLE 2 - CONTREPARTIES

Les dispositions du présent accord constituent un tout indivisible. Il se substituera de plein droit aux usages existants venant en supplément de la loi ou de la convention collective et cela sans pouvoir se cumuler aucunement avec l'un d'entre-eux. Les seuls usages qui deviennent caduques sont les 2 jours supplémentaires dits "Marty" et l'attribution, le cas échéant, de jours de pont payés. En effet, au regard des engagements pris et des contreparties apportées par l'entreprise aux salariés de l'ensemble des établissements, les parties reconnaissent que conformément aux articles L 135-2 et L132-7 du Code du Travail, le présent accord, au vu des intérêts de l'ensemble des salariés, met en place des dispositions globalement plus favorables que celles pouvant exister dans les accords d'établissement et/ou usages existants dans les établissements de ALSTOM Entreprise Centre Est sur les mêmes clauses.

Par ailleurs, il est convenu que la garantie du salaire prend en considération une indemnisation forfaitaire du temps d'habillage et de déshabillage imposé au sein des établissements, ainsi que les contreparties liées à la réduction du délai légal de modification des horaires dans le cadre de la modulation prévue à la section 1 du présent accord.

Le présent accord n'entraîne pas de gel des rémunérations.

## ARTICLE 3 - RECRUTEMENT

ALSTOM Entreprise Centre Est souhaite développer une politique d'emploi pluriannuelle visant à favoriser le renouvellement des compétences et à améliorer la pyramide des âges en prévoyant notamment le recrutement de jeunes salariés.

L'entreprise s'engage à embaucher en contrat à durée indéterminée 150 salariés entre le 01.05.2000 et le 31.04.2001, si le présent accord est signé par les organisations syndicales majoritaires ou ratifié par la majorité des votants à l'occasion d'un référendum.

Par ailleurs, les établissements accueilleront favorablement toutes les demandes de départ en ARPE qui leur seront formulées jusqu'au 01.01.2003 (si ce dispositif demeure en vigueur).

## ARTICLE 4 - FORMATION

Les stages de formation professionnelle, à l'initiative de l'entreprise, ainsi que les congés de formation ouvrière et syndicale, seront effectués durant le temps de travail.

## ARTICLE 5 - EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Afin de permettre la mise en oeuvre des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, le rapport au CCE établi en application de l'Article L432.3.1 du Code du Travail, servira à compter de 2001 à établir un constat de la situation à ALSTOM Entreprise Centre Est. Il fera l'objet d'un examen lors de la négociation annuelle obligatoire, ce qui pourra être l'occasion, si nécessaire, d'adapter les mesures permettant d'établir le plan pour l'égalité professionnelle prévu par l'Article L123.4 du Code du Travail.



## ARTICLE 6 - TEMPS PARTIEL

Les salariés à temps partiel bénéficient de la réduction du temps de travail proportionnellement à leur temps d'activité avec garantie de leur rémunération. Si à cette occasion, les salariés demandent un retour à temps plein (35 heures), leur demande sera examinée au niveau de l'établissement concerné. Dans cette hypothèse, leur rémunération sera réajustée en proportion.

Les salariés ou nouveaux embauchés qui le souhaitent peuvent, sous réserve de l'accord express de la Direction, bénéficier d'un horaire à temps partiel organisé sur l'année en raison des besoins de leur vie familiale dans les conditions suivantes :

- . la demande doit être faite par écrit auprès de la Direction
- . la demande doit préciser les périodes non travaillées souhaitées ainsi que la durée pour laquelle ce temps partiel annuel est choisi et sollicité
- . la demande devra être adressée au plus tard 3 mois avant la date souhaitée
- . la Direction dispose d'un délai d'un mois pour accéder ou non à cette demande. Les motifs pouvant justifier, entre autre, un refus de la demande sont :
  - absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié
  - impossibilité au regard des exigences de l'emploi de mettre en place un temps partiel
- . l'acceptation d'une telle demande donnera lieu à l'établissement d'un contrat de travail ou d'un avenant au contrat qui, outre les mentions spécifiques au travail à temps partiel, comportera l'indication des périodes travaillées et non travaillées, sachant que pendant les périodes travaillées l'intéressé sera soumis à l'horaire collectif applicable au sein du service d'affectation
- . s'agissant de la rémunération, celle-ci sera lissée sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen calculé, toutes périodes travaillées ou non confondues

## SECTION 4 - COMPTE EPARGNE TEMPS

La Direction et les Délégués Syndicaux expriment leur volonté de prendre en compte les souhaits des salariés à plus de temps libre tout en conciliant les nécessités de la gestion moderne de l'entreprise.

Dans cette perspective, la mise en place d'un compte épargne temps ouvre la possibilité pour chaque salarié qui le souhaite d'accumuler des droits en vue de bénéficier de congés indemnisés.

### ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le compte épargne temps (CET) est basé sur le volontariat. Tous les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée et ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise sont susceptibles de bénéficier de ce dispositif.

Les salariés à temps partiel bénéficient du dispositif au prorata du temps de présence.

### ARTICLE 2 - ALIMENTATION DU COMPTE

Le salarié choisit de verser tout ou partie des sources possibles d'alimentation définies ci-après dans la limite de 22 jours ouvrés par année civile.

L'alimentation du CET provient de l'épargne de congés ou de repos non pris.

L'alimentation du CET peut se faire par :

#### 2.1. Report de congés

Tout salarié peut épargner des congés payés annuels légaux ou conventionnels dans la limite de 10 jours ouvrés par an, dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une fermeture de l'établissement pour congés payés.

Les salariés doivent faire connaître une fois par an, leur décision de créditer le CET par le report de congé.

## 2.2. Report du repos compensateur de remplacement

Lorsque le repos compensateur de remplacement acquis par le salarié, au titre de la conversion en temps des heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire collectif en vigueur dans l'entreprise, équivaut à 7 heures, il peut être versé au compte épargne temps.

Les heures de repos compensateur obligatoire au-delà de la 41ème heure ne peuvent pas être affectées au CET.

## 2.3. Report des jours de repos liés à la mise en place des 35 heures

Les jours de repos acquis annuellement en application de l'organisation de la réduction du temps de travail à 35 heures de moyenne annuelle, peut être affecté au CET.

## 2.4. Report des heures effectuées au-delà de la durée collective de travail

Les heures effectuées au-delà de la durée collective annuelle de travail, dans la limite de 5 jours par an pour un total de 15 jours maximum peuvent servir à l'alimentation du CET.

## 2.5. Affectation des heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées dans le cadre du temps partiel ne peuvent être versées au compte que par fraction de 7 heures.

## ARTICLE 3 - ABONDEMENT

En cas d'utilisation du CET pour financer un congé spécifique de fin de carrière, l'entreprise versera un abondement de 2 jours par tranche de 10 jours épargnés. L'abondement sera effectué au moment de la prise effective du congé.

JP2  
10.1.

## ARTICLE 4 - MODALITES PRATIQUES DE GESTION

### 3.1. Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur. Les droits acquis dans le cadre du CET sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'Article L 143.11.1 du Code du Travail.

### 3.2. Demande d'affectation sur le CET

Le personnel indique par écrit au Service Paie les éléments, soit de jours, soit de rémunération, qu'il souhaite affecter à son CET.

### 3.3. Information des droits

Le salarié titulaire d'un CET sera informé annuellement de l'état de son compte. Chaque mouvement fera l'objet d'une information.

### 3.4. Nombre de jours maximum dans un CET

Les droits inscrits au CET ne pourront être supérieurs à une année.

## ARTICLE 5 - UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS

### 5.1. Congés sans solde concernés

Le CET ne peut être utilisé que pour indemniser les congés désignés ci-après :

#### a) Congés légaux :

- . congé parental d'éducation prévu par les articles L 122.28.1 du Code du Travail
- . congé sabbatique prévu par les articles L 122.32.17 et suivants du Code du Travail
- . congé pour création ou reprise d'entreprise prévu par les articles L 122.32.12, L 122.32.13 et L 122.32.28 du Code du Travail

Ces congés sont pris dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

b) Congés pour convenance personnelle :

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés en cours de carrière dans un délai de 5 ans suivant l'acquisition d'un droit à congé d'au moins 2 mois.

Cependant, lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans ou un parent âgé de plus de 75 ans ou dépendant, le congé peut être pris dans une période 10 ans.

Les droits affectés ne peuvent pas indemniser en tout ou partie des congés pour convenance personnelle d'une durée inférieure à 2 mois.

c) Congés de fin de carrière

Les droits affectés au CET et non utilisés en cours de carrière peuvent permettre au salarié d'anticiper son départ à la retraite ou bien le cas échéant, de réduire sa durée du travail au cours d'une préretraite progressive. Les droits inscrits au CET ne peuvent être supérieurs à une année.

Cela concerne principalement les salariés de plus de 50 ans pour lesquels les délais de prise de congé ne sont pas opposables.

## 5.2. Modalités d'utilisation du Compte Epargne Temps

### 5.2.1. Délai de prévenance

Le délai de prévenance quant à la prise effective du congé est de 3 mois au minimum.

L'entreprise a la faculté de différer de 6 mois au plus la date du départ en congé demandé par le salarié.

### 5.2.2. Modalités de rémunération au cours du congé

Si le salarié n'a pas épargné sur son CET le nombre de jours suffisant à la couverture de l'intégralité de son congé, il pourra demander le maintien de sa rémunération antérieure à concurrence des droits acquis, ou d'en étaler le paiement sur la durée de son congé.

## 5.2.3. Calcul de l'indemnité

L'indemnité versée à l'occasion de la prise de congé est calculée à partir du dernier salaire de base perçu par le salarié à concurrence des droits acquis.

## 5.2.4. Versement de l'indemnité

Les versements sont effectués mensuellement par l'entreprise sous forme de rémunération jusqu'à épuisement des droits, les charges sociales sont prélevées et un bulletin de salaire sera délivré au salarié aux dates normales de paie.

## ARTICLE 6 - RENONCIATION

Un salarié a la faculté, après une période de 12 mois suivant l'ouverture du CET, de renoncer de façon définitive à l'utilisation du système du CET prévu par le présent accord.

Il liquidera alors ce compte sous forme de congés selon une date à convenir avec sa hiérarchie, et au plus tard dans les 6 mois suivant la date de renonciation.

## ARTICLE 7 - CESSATION ET TRANSMISSION DU COMPTE EPARGNE TEMPS

### 7.1. Cessation

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales salariales et patronales acquittées par l'employeur.

### 7.2. Transmission

En cas de mutation dans une autre structure de groupe ou dans une filiale et sauf avis contraire, le salarié conserve le crédit inscrit au CET lorsque le dispositif existe dans l'entreprise ou l'établissement d'accueil.

L'épargne du salarié sera régie par l'accord collectif instituant le CET dans la société d'accueil.

## SECTION 5 - DISPOSITIONS DIVERSES

### ARTICLE 1 - DUREE DE L'ACCORD

Il entrera en vigueur s'il est signé par des organisations syndicales majoritaires ou à l'occasion d'un référendum, si plus de la moitié des votants s'est prononcée favorablement.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

En cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible d'invalidier tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires s'engagent à se réunir à nouveau pour adapter les diverses dispositions.

### ARTICLE 2 - CLAUSE DE REVISION

Il est expressément prévu que toute mise en cause d'une des dispositions prévues au présent accord ayant pour effet un alourdissement des charges pour l'entreprise, pourra justifier une dénonciation de l'ensemble de l'accord, sauf intervention d'un accord de révision permettant un retour à l'équilibre économique de l'ensemble.

### ARTICLE 3 - DENONCIATION DE L'ACCORD

L'accord pourra être dénoncé par les parties signataires moyennant le respect d'un préavis de trois mois. Les modalités et les effets de la dénonciation sont régis par l'article L 132.8 du Code du Travail.

### ARTICLE 4 - SUIVI DE L'ACCORD

Les parties signataires de l'accord conviennent de se réunir dans les six mois suivant la mise en oeuvre. Une autre réunion aura lieu un an plus tard. A ces occasions, il sera dressé un état d'avancement de la mise en oeuvre du présent accord et notamment de :

- . la mise en oeuvre des nouveaux horaires après consultation des CE
- . la réalisation des projets d'organisation
- . la réalisation des embauches programmées

Il pourra être discuté des mesures d'ajustement au vu des difficultés rencontrées.



En cas de difficultés particulières, les organisations syndicales signataires peuvent demander l'organisation de réunions supplémentaires.

## ARTICLE 5 - DEPOT LEGAL

Conformément aux articles L132.1 et suivants du Code du Travail, le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires, et déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Bourg en Bresse et du Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes.

Une mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage de la Direction et une copie sera remise aux Délégués du Personnel et aux membres du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'Etablissement.

Fait à Saint-Maurice de Beynost  
Le 3 novembre 2000, en 15 exemplaires

Pour la Direction  
Jean-Pierre CAUDRON

Pour la CFTC  
Jean-Paul CHOMETTE

Pour la CGT  
Pierre PRIET

Pour la CFDT  
Paul VINCENT

Pour la CGT-FO  
Marc MALHOMME

Pour la CFE-CGC  
Guy GRANGEAT