

ACCORD RELATIF A L'AMENAGEMENT ET A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU GIE Astria

Préambule

A la suite des opérations de rapprochement entre ASTRIA, CIL 1 % ARTOIS et CIL SUD 59, le présent accord a pour objet l'harmonisation des règles applicables à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du GIE Astria.

Il se substitue à toutes les conventions, accords collectifs, accords atypiques, usages et engagements unilatéraux en vigueur ayant le même objet, à savoir principalement :

- concernant le GIE Astria : Accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du GIE Astria du 5 décembre 2005 et son avenant n° 1 du 24 juin 2008,
- concernant le CIL 1% ARTOIS : Accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 8 novembre 2000,
- concernant le CIL SUD 59 : Accord d'entreprise / Attribution de jours de RTT dans un cadre annuel du 17 avril 2007.

Il s'applique à l'ensemble des collaborateurs du GIE Astria inscrit à l'effectif au jour de sa date d'entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 2010, ainsi qu'aux nouveaux embauchés à compter de cette date, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Tout ce qui ne serait pas prévu par le présent accord serait régi par les textes en vigueur relatifs à la durée du travail et, s'il y a lieu, par tous les avenants qui pourraient être conclus ultérieurement.

Chapitre I - Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des services du GIE Astria et s'applique à tous les collaborateurs titulaires d'un contrat de travail, que ce contrat soit à durée indéterminée ou déterminée.

Toutefois, le présent accord ne s'applique pas, à l'exception des dispositions relatives aux congés payés et aux jours fériés, aux cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du Code du Travail.

Conformément aux dispositions de l'article précité, sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant « les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ».

Ils bénéficient d'un contrat de travail et d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de la mission confiée, étant entendu qu'il ne peut être établi de relation entre le montant de cette rémunération et un horaire de travail effectif.

Au sein du GIE Astria sont considérés comme cadres dirigeants répondant à la définition ci-dessus les cadres de direction.

Handwritten signature: JJP KR

Chapitre II - Durée du travail

Article II-1 Durée légale du travail

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine civile, celle-ci débutant le lundi à 0 heure et se terminant le dimanche à 24 heures.

Article II-2 Définition de la durée du travail effectif

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-1 du Code du Travail, *la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.*

Le temps de travail effectif se différencie du temps de travail rémunéré ou indemnisé, qui comprend, en plus du temps de travail effectif, des temps d'inactivité tels que les congés payés, le 1^{er} mai, les autres jours fériés nationaux, les jours de repos, les diverses absences indemnisées pour maladie, maternité, événements familiaux, journées enfant malade, accidents du travail ou de trajet.

Article II-3 Prise en compte des absences, des arrivées et des départs en cours d'année

Une absence non rémunérée fait l'objet d'une retenue correspondant au temps de travail que le collaborateur aurait dû accomplir pendant cette absence.

Les arrivées et les départs en cours d'année sont pris en compte prorata temporis pour le calcul de la durée du travail et le nombre de jours de repos annuels.

Article II-4 Décompte du temps de travail

Le décompte du temps de travail est horaire pour l'ensemble des collaborateurs entrant dans le champ d'application du présent accord, à l'exception du personnel d'encadrement visé aux articles III-3 ci-après.

Chapitre III - Organisation du travail

Le temps de travail des différents collaborateurs s'organise autour de dispositions communes, complétées par des dispositions particulières applicables soit aux employés et aux cadres travaillant selon un régime horaire, soit aux cadres non soumis à un horaire.

Les dispositions du présent Chapitre III relatives à la mise en place d'un mode collectif d'organisation du travail ne constituent que des conditions d'exécution du travail ne générant pas d'avantages individuels.

12/13 30F KR

Article III-1 Dispositions communes applicables à tous les collaborateurs

Dans le cadre du décompte annuel du temps de travail effectué au titre du présent accord, tous les collaborateurs bénéficient de :

- 30 jours ouvrés de congés payés,
- le 1er mai,
- les jours fériés nationaux coïncidant avec des jours ouvrés.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 3133-8 du Code du Travail, la journée de solidarité est accomplie par le travail d'un jour de réduction du temps de travail (RTT).

Article III-2 Dispositions particulières applicables aux collaborateurs dont le temps de travail est décompté en heures

Article III-2/1. Collaborateurs concernés

Cette catégorie comporte l'ensemble des collaborateurs, à l'exception des cadres autonomes tels que définis à l'article III-3/1 et des cadres dirigeants tels que définis au Chapitre I.

Article III-2/2. Durée hebdomadaire du travail

La durée du travail effectif est fixée à 39 heures par semaine.

Pour parvenir à la durée moyenne de 35 heures, un nombre de 18 jours de réduction du temps de travail pour une année civile complète d'activité est attribué aux collaborateurs. Il est décomposé comme suit :

- 6 jours de RTT (au lieu de 7 jours compte tenu de la journée de solidarité) que le collaborateur est libre d'organiser selon son choix, éventuellement sous forme de demi-journées.
- 12 jours de RTTE (dits jours de RTE) qui doivent être pris par le collaborateur avec l'accord de sa hiérarchie, chaque mois, à raison d'un jour ou de deux demi-journées par mois. Il est convenu que les jours de repos imposés par l'entreprise tels que les ponts seront pris dans le cadre d'une RTE.


Certaines périodes d'absence sont neutralisées pour le décompte des droits à RTT/RTE au-delà d'une durée cumulée de 10 jours ouvrés d'absence par année civile. Il s'agit des absences maladie, accident du travail ou de trajet, des journées pour événements familiaux ou pour enfant malade, du congé maternité, du congé d'adoption, des congés supplémentaires liés à la maternité ou à l'adoption, ainsi que du congé paternité.

Les absences sans solde n'emportent pas de droit à RTT/RTE, et ce dès le premier jour d'absence.

Les parties signataires conviennent par ailleurs que les congés payés, la journée du 1^{er} mai, les autres jours fériés nationaux et les astreintes emportent les mêmes conséquences que les jours de travail effectif et ouvrent droit à jours de RTT/RTE.

Article III-2/3. Horaires de travail

Il a été convenu de mettre en place des horaires individualisés pour les personnels non autonomes du GIE Astria. Les règles d'organisation du temps de travail sont définies par l'accord portant règlement de gestion des horaires variables du GIE Astria.

7,  32K KR

Article III-2/4. Contrôle de la durée du travail

Le décompte de la durée quotidienne et hebdomadaire du travail est réalisé au moyen d'un logiciel de gestion des temps, les collaborateurs pointant aux arrivées et aux départs de leur poste de travail.

Article III-2/5. Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires doivent conserver un caractère exceptionnel et être effectuées, à la demande de la hiérarchie, dans le cadre du contingent annuel réglementaire de 220 heures.

En conséquence, sont considérées comme des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 39 heures par semaine.

Le collaborateur qui a effectué des heures supplémentaires fera connaître son choix entre le paiement en tout ou en partie et le remplacement par un repos compensateur équivalent, conformément à l'article L. 3121-24 du Code du Travail.

Article III-3 Dispositions particulières applicables aux cadres au forfait annuel en jours

Article III-3/1. Catégorie concernée : les cadres autonomes

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-43 du Code du Travail, ce sont *les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés.*

Pour ces cadres, la durée du travail est exprimée en jours travaillés dans l'année.

Sont notamment concernés :

- les cadres situés aux plus hauts niveaux de la classification (catégories 6 et 7),
- les cadres qui travaillent généralement en mode projet,
- les responsables d'agences de province et les commerciaux itinérants.

Une information sera faite chaque année sur l'évolution des effectifs de cette catégorie.

Article III-3/2. Forfait annuel en jours : contenu et convention

Le temps de travail annuel effectif est apprécié sur la base d'un volume annuel fixé à 209 jours.

Outre les dispositions communes applicables à l'ensemble des collaborateurs, les cadres autonomes bénéficient de 13 jours de repos dits jours de RTT (au lieu de 14 jours compte tenu de la journée de solidarité) pour une année civile complète d'activité, que le collaborateur organise éventuellement sous forme de demi-journées.

Certaines périodes d'absence sont neutralisées pour le décompte des droits à RTT au-delà d'une durée cumulée de 10 jours ouvrés d'absence par année civile. Il s'agit des absences maladie, accident du travail ou de trajet, des journées pour événements familiaux ou pour enfant malade, du congé maternité, du congé d'adoption, des congés supplémentaires liés à la maternité ou à l'adoption, ainsi que du congé paternité.

Les absences sans solde n'emportent pas de droit à RTT, et ce dès le premier jour d'absence.

m / *SSR KR*

Les parties signataires conviennent par ailleurs que les congés payés, la journée du 1^{er} mai, les autres jours fériés nationaux et les astreintes emportent les mêmes conséquences que les jours de travail effectif et ouvrent droit à jours de RTT.

Dans le respect des dispositions légales relatives aux repos quotidien et hebdomadaire, les parties signataires souhaitent limiter à 10 heures la durée quotidienne du temps de travail, cette amplitude devant en tout état de cause être exceptionnelle.

Une convention individuelle de forfait figurant en annexe au présent accord est conclue avec chaque cadre autonome dont le temps de travail est mesuré en jours. Cette convention repose sur une analyse objective par l'employeur des conditions de travail et des missions. Elle indique le nombre de jours travaillés par an et le caractère forfaitaire du salaire annuel.

Lors de la signature de la convention individuelle de forfait, le collaborateur est informé des modalités d'organisation de son travail et de la charge de travail qui en résulte. Ces éléments font l'objet d'un examen avec le responsable hiérarchique lors d'un entretien professionnel.

Un suivi mensuel des jours de repos des cadres au forfait jours est effectué au moyen du logiciel de gestion des temps, ainsi qu'un décompte annuel du nombre de jours travaillés au mois de janvier de l'année suivante.

Chapitre IV - Organisation du travail à temps partiel

Les signataires renouvellent leur volonté de respecter les principes du volontariat, de l'équité entre, d'une part, les collaborateurs à temps plein et les collaborateurs à temps partiel et, d'autre part, entre tous les collaborateurs à temps partiel, quelle que soit la formule de temps de travail choisie.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-1 du Code du Travail, tout collaborateur dont la durée du travail est inférieure à la durée du travail fixée par le présent accord est considéré comme un collaborateur à temps partiel.

Tout collaborateur à temps complet peut solliciter un emploi à temps partiel, et inversement.

Les collaborateurs à temps partiel bénéficient du même nombre de jours de réduction du temps de travail que les collaborateurs à temps plein, sous réserve que leurs horaires soient répartis sur la totalité des jours ouvrés de la semaine.

Dans le cas contraire, le nombre de jours de réduction du temps de travail est calculé au prorata du temps travaillé. Le nombre total de jours obtenu est arrondi au demi ou au chiffre entier supérieur.

Dans le cadre du présent accord, la durée hebdomadaire moyenne des collaborateurs à temps partiel est calculée au prorata des 39 heures hebdomadaires de référence.

Chapitre V - Prise des jours de congés annuels et des jours de RTT

Chaque collaborateur organise la prise des jours de congés à sa disposition selon les règles en vigueur dans l'entreprise pour les congés payés.

La période annuelle de référence pour le calcul des droits à congés payés est l'année civile.

La prise des congés payés s'exerce de ce fait au cours de l'année civile suivant celle de l'acquisition des droits.

n 532 KR

Les collaborateurs peuvent accoler des jours de réduction du temps de travail (RTT et/ou RTE) à des jours de congés payés. Il est par ailleurs rappelé que la prise des jours de RTT doit être étalée sur l'année.

Compte tenu de l'attribution de 30 jours ouvrés de congés payés, les parties signataires du présent accord conviennent de déroger, conformément aux dispositions de l'article L. 3141-19 du Code du Travail, à l'attribution de jours supplémentaires de congés pour fractionnement du congé principal.

En cas de départ en cours d'année, les jours de congés non pris sont payés avec le solde de tout compte. Si le nombre de jours de réduction du temps de travail effectivement pris est supérieur au nombre de jours dus au titre de ce prorata, le trop pris fait l'objet d'une retenue sur salaire effectuée à due concurrence.

Chapitre VI - Compte Épargne-Temps

Conformément aux dispositions de l'article L. 3151-1 du Code du Travail, *le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.*

Article VI-1 Ouverture du Compte Épargne-Temps

Tout collaborateur ayant 12 mois d'ancienneté peut ouvrir un Compte Épargne-Temps.

L'ouverture effective du Compte Épargne-Temps est concrétisée par la première utilisation qui en est faite par le collaborateur.

Article VI-2 Alimentation du Compte Épargne-Temps

Article VI-2/1. Nature des jours épargnés

Le Compte Épargne-Temps peut être alimenté à l'initiative du salarié par des jours de congés et/ou des jours de réduction du temps de travail.

Cette épargne se calcule en jours pleins ou en demi-journées, les éventuelles fractions de jours inférieures à 0,5 jour faisant l'objet d'un règlement en paie.

Il est rappelé que seules la 5^{ème} semaine et la 6^{ème} semaine de congés payés peuvent être affectées au Compte Épargne-Temps.

Le Compte Épargne-Temps est alimenté en priorité par les jours de congés payés, ensuite par les jours de réduction du temps de travail et les jours de repos des cadres au forfait annuel jours (RTT et exceptionnellement RTE).

Article VI-2/2. Limites maximales des jours épargnés

Sur une année civile, l'alimentation du Compte Épargne-Temps est limitée à 7 jours pour les collaborateurs de moins de 50 ans.

Un collaborateur âgé de moins de 50 ans peut épargner au maximum 30 jours dans son Compte Épargne-Temps. A l'intérieur de cette enveloppe maximale, le collaborateur a la possibilité de reconstituer ses jours au fur et à mesure de leur utilisation.

Sur une année civile, l'alimentation du Compte Épargne-Temps peut être portée à 15 jours maximum pour les collaborateurs âgés de plus de 50 ans. L'alimentation du Compte Épargne-Temps n'est pas limitée pour les collaborateurs âgés de plus de 50 ans.

Le montant des jours épargnés ne peut dépasser le plafond de garantie des créances salariales, égal à ce jour à 6 plafonds mensuels UNEDIC.

Article VI-2/3. Délai d'alimentation du Compte Épargne-Temps

Sous réserve des plafonds mentionnés à l'article VI-2/2, les jours de congés et/ou les jours de réduction du temps de travail non pris par le collaborateur au 31 décembre sont versés à son initiative sur son Compte Épargne-Temps. Le Compte épargne-temps est alimenté au plus tard fin janvier de l'année n+1 avec effet au 31 décembre de l'année n.

Article VI-3 Utilisation du Compte Épargne-Temps

Article VI-3/1. Indemnisation de congés complémentaires

Les jours épargnés peuvent être utilisés pour indemniser des congés complémentaires, après épuisement des congés payés, en une ou plusieurs fois, avec un maximum de 20 jours ouvrés sur un même exercice.

L'utilisation de ces jours doit s'inscrire dans le cadre des plans de congés annuels en tenant compte des nécessités de service.

Lorsque le collaborateur formule une demande de congé d'une durée supérieure à 25 jours ouvrés consécutifs incluant les congés complémentaires au titre du Compte Épargne-Temps, il doit respecter un préavis de quatre mois. Il peut être dispensé de ce préavis en cas de maladie grave du conjoint, de la personne liée au collaborateur par un pacte civil de solidarité, d'un enfant ou d'un parent proche.

Le responsable hiérarchique du collaborateur doit lui apporter une réponse dans un délai d'un mois à compter de la date de sa demande. En cas de refus motivé, les jours correspondant aux congés complémentaires au titre du Compte Épargne-Temps peuvent être payés au collaborateur s'il en fait la demande à la Direction des Ressources Humaines.

Article VI-3/2. Indemnisation d'autres périodes non travaillées

En dehors de l'indemnisation pour congé complémentaire, les jours épargnés peuvent être utilisés pour indemniser des heures ou des jours non travaillés en cas de passage à temps partiel ou pour indemniser la partie non rémunérée d'un congé individuel de formation (CIF).

Ils peuvent également permettre de réduire la durée du préavis en cas de démission ou d'indemniser des congés légaux non rémunérés (congé sabbatique, création d'entreprise,...).

Lorsque la demande correspond à des congés légaux non rémunérés, les règles d'autorisation légales en vigueur s'appliquent.

Les collaborateurs âgés de 50 ans et plus peuvent en outre utiliser, avec un préavis de trois mois, leurs jours épargnés dans le cadre d'un congé de fin de carrière ou de cessation progressive d'activité.

En tout état de cause, ces jours épargnés au titre d'un départ de congé de fin de carrière doivent être soldés dans leur intégralité pour un départ anticipé et ne donnent pas lieu à paiement, sauf cas exceptionnel.

17/11 33A KR

Les sommes versées au collaborateur lors de l'utilisation de jours épargnés sont calculées sur la base de son salaire brut, constaté au moment du paiement, à l'exception de tous les éléments variables.

Elles lui sont versées avec son salaire.

Formule de calcul d'une journée = salaire mensuel théorique / 21,67 (*)

(*) 21/67 = nombre moyen de jours travaillés sur un mois

Article VI-3/3 Paiement des jours épargnés : conditions et modalités

Les jours épargnés peuvent donner lieu à paiement, la demande de paiement devant être faite par écrit à la Direction des Ressources Humaines pour acceptation.

Les sommes versées au collaborateur sont calculées sur la base de son salaire brut, constaté au moment du paiement, à l'exception de tous les éléments variables.

Elles lui sont versées avec son salaire.

Formule de calcul d'une journée = salaire mensuel théorique / 21,67 (*)

(*) 21,67 = nombre moyen de jours travaillés sur un mois

Il est rappelé que la monétisation des jours de congés payés est possible uniquement au-delà du congé légal, soit pour la 6^{ème} semaine.

Article VI-4 Rupture du contrat de travail

En cas de cessation d'activité du collaborateur, quelle qu'en soit la cause à l'exception des dispositions de l'article VI-3/2 liées au congé de fin de carrière, le Compte Épargne-Temps est débloqué automatiquement.

Une indemnité égale à la contre-valeur intégrale des droits épargnés, calculée au moment du déblocage selon la formule de calcul exposée à l'article VI-3/3 précité, est alors versée au collaborateur (ou à ses ayants droit en cas de décès de celui-ci).

Article VI-5 Mobilité et transfert de l'épargne

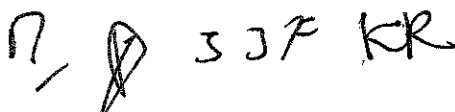
A l'occasion d'une mobilité vers l'une des filiales d'ASTRIA, les jours épargnés dans le Compte Épargne-Temps font l'objet d'un transfert.

Chapitre VII - Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il a été soumis pour avis au comité d'entreprise le 19 novembre 2009, en application des dispositions de l'article L. 2323-27 du Code du Travail.

Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2010.

 33F KR

Chapitre VIII - Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé en un exemplaire au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Il sera également déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Ces formalités seront exécutées par la Direction de l'entreprise.

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise, au comité d'entreprise et aux délégués du personnel.

Il sera en outre mis à la disposition de l'ensemble des collaborateurs du GIE Astria sur son site Intranet, cette modalité de diffusion leur permettant de le consulter et de le conserver.

Il en sera de même en cas de révision du présent accord.

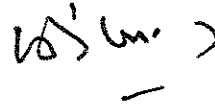
Fait à Levallois-Perret, le 1er décembre 2009

En 9 exemplaires originaux

Pour la CFDT
Katherine RAZY



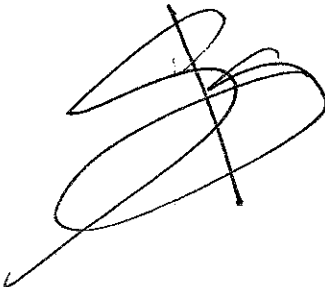
Pour le GIE Astria
Hervé GIMENEZ



Pour la CGT
Jean-Jacques FORGIARINI



Pour le SNB (CFE-CGC)
Jean-François SANGLIER



ANNEXE

CONVENTION INDIVIDUELLE DE FORFAIT

Entre :

Le GIE Astria, représenté par Monsieur Hervé GIMENEZ, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines

d'une part,

Et :

Nom demeurant adresse

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit à titre d'annexe au contrat de travail.

La conclusion de la présente annexe au contrat de travail de Nom est la conséquence de la mise en œuvre de l'accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du GIE Astria signé le 1^{er} décembre 2009 et de l'application de l'accord relatif à la classification des emplois du GIE Astria du 24 octobre 2006.

Ainsi, l'article III-3/1 de l'accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du GIE Astria définit la catégorie de cadres pour laquelle la conclusion d'une convention de forfait en jours est prévue. Nom appartient à cette catégorie.

Par conséquent, la gestion du temps de travail de Nom sera effectuée en nombre de jours, ce nombre étant fixé à 209 jours ouvrés par année complète d'activité.

Il est expressément convenu que la rémunération versée à Nom est forfaitaire et rémunère l'exercice de la mission qui lui est confiée, dans la limite du nombre de jours de travail précités, et sous réserve des différentes possibilités d'épargne temps des jours de repos (RTT) ou de congés payés prévues par la loi et par l'accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du GIE Astria.


Cette convention est établie dans le respect des dispositions légales et réglementaires, notamment celles relatives aux repos quotidien et hebdomadaire.

Fait à Levallois-Perret, le date

En 2 exemplaires originaux

Nom

Hervé GIMENEZ
Directeur des Ressources Humaines

 30F KR