



Siège social

15, rue de Saint-Denis - 93125 La Courneuve Cedex
Tél. : (33) 01 48 35 69 00 - Fax : (33) 01 48 35 73 80

PROTOCOLE D'ACCORD D'AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Entre :

La société Endel

Dont le siège social est situé :
15 rue de Saint-Denis - 93125 LA COURNEUVE Cedex

Représentée par :

Thierry FRANCK de PREAUMONT - Directeur Général
Anne-Marie VAZZOLER - Directeur des Ressources Humaines et de la Communication

d'une part, et :

Les organisation syndicales représentatives :

CFDT
CFE-CGC
CFTC
CGT
FO

d'autre part.

PREAMBULE

Cet accord est élaboré et conclu dans le cadre des dispositions de la loi 2000-37 du 19 janvier 2000, relative à la réduction du temps de travail.

Les signataires affirment leur volonté de prendre en compte :

- les aspirations du personnel,
- la nécessité de favoriser l'emploi, de développer et d'adapter les compétences individuelles et collectives,
- le besoin de maintenir et d'améliorer la compétitivité de l'entreprise pour répondre aux attentes et aux exigences des clients en développant ses capacités de réactivité afin de faire face à un marché de plus en plus concurrentiel et fluctuant.

Cet accord traduit la volonté des parties signataires de favoriser le développement d'un processus de négociations permettant de trouver une meilleure articulation entre les impératifs économiques et les légitimes exigences sociales.

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions du présent accord se substituent de plein droit aux accords, usages et décisions antérieurs ayant le même objet tant chez Delattre-Levivier que chez Entrepose.

Des adaptations particulières pourront être arrêtées localement au sein de chaque établissement en accord avec les Institutions Représentatives du Personnel, afin de tenir compte des spécificités locales.

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord d'ARTT concerne l'ensemble du personnel des établissements de ENDEL S.A., à l'exception des cadres dirigeants.

POUR LA DIRECTION



AM VAZZOLER



T. FRANCK de PREAUMONT

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Pour la CFDT

R. BARRADO



J. GONZALES



H. PIAUD

Pour la CFE-CGC

H. CHAPUT



D. SOUDRY



Pour la CGT

JC AYOUL



J. VALENTI



D. FEVRIER



P. LE PAPE



D. RAZAFINDRAMAVO



Pour FO

J.BOCAT



G. CALLARD



P. RENIAUD



Pour CFTC

B. GRANGE



A. JAMMES

ARTICLE VIII - ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2002 et s'appliquera à l'ensemble du personnel Endel à compter de cette date.

Les dispositions de l'accord restent valables jusqu'au 31/12/2003. De nouvelles négociations s'engageront avant la fin octobre 2003 pour examiner les adaptations nécessaires à la nouvelle situation de l'entreprise.

Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant un préavis légal de 3 mois et une information par lettre recommandée avec accusé de réception de chaque signataire.

Pour toutes les dispositions non prévues par le présent accord, les parties conviennent de se référer aux dispositions légales en vigueur.

Dans le cas où des dispositions légales ultérieures viendraient modifier celles du présent accord, les parties se réuniraient pour en assurer l'adaptation par voie d'avenant.

ARTICLE IX - DEPOT / PUBLICITE

Le présent accord sera déposé à l'initiative de la Direction des Ressources Humaines auprès du secrétariat - greffes du conseil de prud'hommes de Bobigny en un exemplaire.

Cinq exemplaires seront transmis à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi. Chaque organisation syndicale signataire recevra un exemplaire original du présent accord.

Une information complète et rapide sera assurée par la Direction au travers des publications internes du groupe, de réunions d'information ou de tout autre moyen qui sera approprié.

*Fait à la Courneuve, le 27 décembre 2001
En 13 exemplaires*

ARTICLE I - DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-4 du Code du Travail, « la durée du travail effectif est 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 des occupations personnelles ».

Le temps de travail effectif doit par conséquent être distingué du temps de présence dans l'entreprise qui comprend, outre le temps de travail effectif, des temps non décomptés notamment les temps de pause, d'habillage et de déshabillage, et de trajet.

Toutefois, les parties sont convenues de ne pas procéder au décompte strict de ce temps qu'elles évaluent à 1 heure par semaine.

Cette heure rémunérée au même taux horaire que les heures de temps de travail effectif ne sera pas imputée sur le contingent annuel des heures supplémentaires.

Les parties conviennent qu'à la signature de l'accord une augmentation forfaitaire de 38 € par mois sur la base mensuelle sera attribuée à tous les personnels non cadre concernés par l'application du présent accord.

Il est rappelé par ailleurs concernant les astreintes, périodes pendant lesquelles le salarié, sans être à la disposition permanente de l'employeur, doit être en mesure de répondre à un appel éventuel pour effectuer une intervention, que seuls les temps d'intervention doivent être considérés comme du travail effectif. Le personnel d'astreinte bénéficie d'une prime en contrepartie de la contrainte qu'implique la disponibilité nécessaire pour une éventuelle intervention.

Seules les heures de travail effectif au-delà de l'horaire affiché ont la qualification d'heures supplémentaires et en ont le régime. Soit une majoration de 25 % pour les heures au-delà de l'horaire affiché jusqu'à la 43^{ème} heure et une majoration de 50% pour les heures éventuelles au-delà de la 43^{ème} heure.

ARTICLE II - REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

A compter du 1^{er} janvier 2002, ou au plus tard à la date de signature du présent accord, l'horaire effectif de travail de l'ensemble des établissements sera de 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année, tel que détaillé ci-après.

Il est convenu de réintroduire dans le salaire de base, la part correspondant au Temps de Travail Non effectif (TTNE) de l'accord d'Aménagement et Réduction du Temps de Travail (ARTT) préexistant chez Delattre-Levivier.

Pour le personnage d'origine Entrepose, l'IATT sera intégrée dans le cadre des négociations sur le passage à la convention collective de la métallurgie et avant la fin du premier semestre 2002.

1. Régime du personnel d'exécution hors convention de forfait

En l'absence de contrainte liée à la demande des clients, de spécificité locale ou d'accord d'établissement, l'horaire préconisé est de 38 heures.

Le nombre de jours ainsi attribué sera fixé conformément au tableau ci-dessous.

Horaire affiché	JRTT
36	0
37	7
38	14
39	21

Ces jours seront pris selon les modalités fixées à l'article III.

(Le personnel travaillant en dehors de la métropole pourra se voir appliquer des dispositions particulières liées à la situation locale).

ARTICLE V - EMPLOI

L'entreprise a la volonté de maintenir, voire d'accroître, son niveau d'efficacité. Dans ce cadre, elle a décidé, au-delà du remplacement des départs supposant une contrepartie par embauches, de mettre en place un plan destiné à favoriser l'emploi, notamment des jeunes, participant ainsi au rajeunissement de la pyramide des âges.

A ce titre, 180 emplois au moins, seront créés dans les trois années à venir au-delà de l'effectif actuel. Cette démarche viendra compléter les actions déjà engagées en matière d'apprentissage, de qualification et d'adaptation.

ARTICLE VI - TEMPS PARTIEL

Les personnels à temps partiel appliqueront également le dispositif d'aménagement de réduction du temps de travail tel que défini ci-dessus.

Par conséquent, leur nouvel horaire de travail sera défini individuellement dans les mêmes termes que pour les personnels à temps plein, au prorata de leur temps de présence.

ARTICLE VII - SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi du présent accord, constituée de l'ensemble des signataires, se réunira 2 fois par an pour examiner les adaptations éventuelles rendues nécessaires par sa mise en œuvre.

Un bilan annuel de l'application de l'accord sera présenté au CCE lors de la réunion du 2^{ème} semestre de chaque année.

Le CET pourra être utilisé au choix du personnel dans les trois cas suivants :

- Cessation anticipée d'activité,
- Action de formation ayant pour objet le développement des compétences du personnel, l'entreprise prenant en charge les frais pédagogiques liés à la formation suivie,
- Prise de repos supplémentaires.

Le CET devra être utilisé dans les 5 ans qui suivent la date à laquelle le titulaire du compte aura accumulé 10 jours. Ce délai de 5 ans ne s'applique pas pour les personnels âgés de plus de 50 ans qui souhaiteraient cesser totalement ou partiellement leur activité de façon anticipée. La durée minimum du congé prise dans le cadre du CET est fixée à un jour.

En cas d'utilisation du CET pour une cessation anticipée d'activité, l'entreprise s'engage à abonder de 50 % le nombre de jours épargné par le titulaire.

En cas d'utilisation du CET pour suivre une formation, l'entreprise s'engage à abonder de 30 % le nombre de jours épargné par le titulaire.

Pendant le congé rémunéré par le CET ou le temps passé en formation, le personnel est maintenu dans son contrat de travail comme s'il était en activité.

En cas de départ de la société, quel qu'en soit le motif, le solde du CET sera liquidé en argent sur la base de la rémunération au moment du départ.

Dans l'hypothèse où le salarié renonce à utiliser son compte dans les délais impartis, il obtiendra le versement de l'indemnité compensatrice s'il est dans l'un des cas autorisés pour le déblocage anticipé de la participation (art. R. 442-17 du Code du Travail).

En cas de mutation dans une société du Groupe ayant mis en place un CET, le montant correspondant aux jours épargnés pourra, à la demande du personnel et avec l'accord de la société d'accueil, être versé à celle-ci afin que les jours soient transférés sur le CET du personnel muté dans la société d'accueil.

2. Régime du personnel sous convention de forfait

La pratique actuelle de fixation d'un horaire moyen hebdomadaire sera maintenue afin de conserver la souplesse nécessaire en fonction de la charge de travail. Il sera de 41 heures.

Ce forfait correspond à 1600 heures effectives annuelles de travail, 90 heures supplémentaires et à l'attribution de 14 jours de repos dits JRTT.

Une vérification mensuelle sur le nombre d'heures effectuées sera réalisée afin de veiller à ne pas dépasser le contingent autorisé et de respecter ainsi dans la mesure du possible les 1690 heures de travail effectif dans l'année. Dans tous les cas, afin de ne pas dépasser le contingent autorisé, toutes les heures supplémentaires et majorations afférentes au-delà de 90 heures, seront transformées en jours de repos.

3. Dispositions diverses

Il est rappelé qu'en l'état actuel de la législation du travail, la durée quotidienne ne pourra excéder 10 heures, sauf pour des travaux exceptionnels de maintenance, pour des raisons de sécurité ou pour certaines opérations nécessitant une présence continue du personnel et ce après information du comité d'établissement, et à défaut des délégués du personnel.

La durée hebdomadaire ne pourra excéder 48 heures sur une semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Les majorations conventionnelles pour le travail posté, de nuit, du dimanche et/ou des jours fériés seront maintenues.

4. Régime des personnels ingénieurs et cadres

- **Cadres dirigeants :**

Compte tenu de leurs responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, de leur pouvoir de décision et de leur niveau de rémunération, les cadres dirigeants parmi les niveaux III B et III C de la Convention Collective en vigueur, ne sont pas concernés par la réglementation sur le temps de travail.

- **Cadres non visés par l'horaire collectif :**

Les cadres de l'entreprise qui ne sont pas visés par l'horaire collectif et dont l'horaire ne peut être prédéterminé sont soumis à la réglementation sur le temps de travail. Le principe d'un décompte du temps de travail en jours est retenu et ils bénéficieront d'une réduction du temps de travail par l'attribution de 12 JRTT pour une année complète de présence.



ARTICLE III - CONDITIONS D'APPLICATION DES JRTT

Compte tenu des problèmes d'organisation du travail, la prise des JRTT sera définie en accord avec les responsables d'établissement ou d'agence, en tenant compte des aspirations des personnels et en fonction des contraintes de l'organisation du travail.

Les JRTT sont ouverts en totalité en début de période et sont mentionnés sur le bulletin de salaire. En cas d'arrivée et/ou de départ en cours d'année, le droit à JRTT sera calculé au prorata du temps de présence dans la société.

Comme pour les congés payés, la prise de JRTT fait l'objet d'une demande écrite d'absence en accord avec le responsable d'établissement ou d'agence, en tenant compte de la charge de travail à assurer. Un délai de prévenance réciproque de 5 jours est à prendre en compte.

Ces JRTT seront pris en dehors des jours fériés par journée et demi-journée.

A l'occasion de la prise des JRTT, une somme forfaitaire de 50,00 F par jour sera attribuée au personnel bénéficiaire des indemnités de petit ou de grand déplacement.

Pour répondre au cas particulier des personnels en grands déplacements l'indemnité journalière de grands déplacements sera majorée de 5,00 F.

Ces jours seront pris pour moitié à l'initiative du salarié et pour moitié à l'initiative du Responsable d'Agence, en respectant dans les deux cas le délai de prévenance, sauf accord particulier négocié au niveau de l'Etablissement.

Les JRTT acquis au titre d'une année devront être soldés avant le 31 décembre de l'année considérée soit par la prise de jours, soit par transfert dans le CET.

Ces JRTT pourront faire l'objet d'une affectation au compte épargne temps dans les limites mentionnées à l'article IV.

ARTICLE IV - COMPTE EPARGNE TEMPS

Le compte épargne temps (CET), mis en place dans l'entreprise avec les accords précédents reste en vigueur. L'adhésion au CET est basée sur le volontariat.

Une ancienneté d'un an à la date de demande d'ouverture du compte est requise pour pouvoir y accéder.

Le compte peut être alimenté par des JRTT dans la limite de 10 jours par an.

L'affectation de jours dans le CET devra faire l'objet d'une demande écrite du personnel qui recevra chaque année le nombre de jours épargnés au 31 décembre, ainsi que le cumul sur les années précédentes.

