

Accord sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de travail

Entre d'une part,

L'Unité Economique et Sociale¹ Hays Dx France, représentée par
Président Directeur Général,

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'Unité Economique et Sociale Hays Dx
France :

Le Syndicat CGT,
Le Syndicat FO,
Le Syndicat CFDT,

d'autre part,

PRÉAMBULE

Par accord du 2 octobre 2000, il a été mis en place une Unité Economique et Sociale entre les Sociétés préalablement citées, afin de constituer un cadre approprié de négociation, et favoriser l'unité des dispositions conventionnelles en matière de réduction et d'aménagement du temps de travail.

Les parties signataires du présent accord considèrent que dans le cadre de la réduction et l'aménagement du temps de travail une optimisation de l'organisation et du fonctionnement doit être recherchée, afin de préserver la compétitivité et le développement de l'entreprise tout en favorisant équilibre entre vie professionnelle et familiale.

Le Comité Central d'Entreprise constitué au sein de l'Unité Économique et Sociale Hays DX France, ainsi que les Comités d'établissements et les CHSCT constitués au sein des différentes sociétés de l'Unité Economique Hays DX France, ont été consultés et appelés à s'exprimer sur le projet du présent accord. Les avis ont été recueillis selon le calendrier suivant :

Comité Central d'Entreprise	28 décembre 2001 : favorable
Comité d'Etablissement Grand-Ouest	19 décembre 2001 : favorable
Comité d'Etablissement Sud-Est	21 décembre 2001 : favorable
Comité d'Etablissement Rhône-Alpes	18 décembre 2001 : favorable
Comité d'Etablissement Nord-Est	21 décembre 2001 : favorable
Comité d'Etablissement de Gonesse	27 décembre 2001 : favorable
Comité d'Etablissement Ile-de-France	28 décembre 2001 : favorable
CHSCT Gonesse	27 décembre 2001 : favorable
CHSCT Ile-de-France	20 décembre 2001 : favorable
CHSCT Grand-Ouest	18 décembre 2001 : favorable
CHSCT Rhône-Alpes	28 décembre 2001 : favorable
CHSCT Nord-Est	21 décembre 2001 : favorable
CHSCT Sud-Est	19 décembre 2001 : favorable

¹¹ Les sociétés composant l'Unité Economique et Sociale sont : Hays DX France, Hays DX Ile de France, Hays Document Exchange, Hays DX Rhône Alpes, Hays DX Sud Ouest, Hays DX Ouest, Hays DX Sud-Est, Hays DX Est, Hays DX Prestation.

Ce dispositif sera appliqué pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà de l'horaire hebdomadaire ou mensuel habituel.

Les repos compensateurs de remplacement seront crédités aux compteurs individuels et pourront être pris en journée ou demi-journée, attribuées, dans la mesure du possible, et si le salarié le souhaite, au moment des congés.

Les repos de remplacement devront être soldés en fin d'année sauf circonstances exceptionnelles.

La formule du forfait heures sur l'année peut être convenue avec les catégories suivantes de salariés

- Salariés ayant la qualité de cadres, au sens des conventions et accords collectifs de branche des transports routiers qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe dont ils ont la charge et qui disposent d'une liberté dans l'organisation de leur emploi du temps, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori ;

- Salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadres, à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori.

Conformément à l'article L. 212-15-3, II, du Code du travail, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier, d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté, dans le cadre de l'année, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées.

Le contrat de travail détermine le nombre d'heures de travail effectif sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de réduction d'horaire, le nombre d'heures travaillées sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 1776² heures.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 42 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives.

L'horaire de travail peut être réparti sur certains ou tous les jours ouvrables de la semaine en fonction de la charge de travail.

3.4.4 - Forfait défini en jours sur l'année

Conformément à l'article L. 212-15-3, III, du Code du travail, la formule du forfait défini en jours peut être convenue avec les salariés ayant la qualité de cadres, au sens de la Convention Collective Nationales des transports routiers et de ses accords collectifs, et définis à l'article précédent, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils travaillent, et dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent, et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de réduction d'horaire, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 217 jours pour une année complète de travail.

² (35 x 45.44 sem.)+130 HS + 56 HS rétribuées en RCR et non imputées sur le contingent légal

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail.

Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié cadre en forfait jours est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Chaque année, il est tenu un entretien entre le salarié cadre et son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail.

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

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 le divisant par 44. La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

ARTICLE 4 - MODALITÉS DE DÉCOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

4.1. Organisation du temps de travail

Personnel roulant :

Pour le personnel de conduite et le personnel d'accompagnement, le décompte du temps de travail s'effectuera conformément aux dispositions réglementaires.

Dans le cas où les horaires ne sont pas constants :

Au travers des disques d'enregistrement si le véhicule est soumis à ce dispositif, ou au travers du livret individuel. Pour le personnel non-conducteur attaché au véhicule : au travers du livret individuel.

Dans le cas où les horaires sont réguliers et dont le service permet un retour quotidien à l'établissement d'attache :

L'ensemble du personnel composant l'équipage (conducteur et accompagnant) est soumis à un horaire de service simplifié dont un exemplaire est joint aux documents de bord du véhicule et un autre est affiché dans l'établissement d'attache. Cette situation n'exonère pas le conducteur de procéder aux enregistrements sur disque si le véhicule confié exige ce dispositif.

Les durées maximales de temps de travail sont celles définies par la réglementation en vigueur, étant précisé que la durée maximale de temps de service des conducteurs grands routiers est fixée à 48 heures par semaine ; la durée maximale de temps de service des conducteurs courte distance est fixée à 37 heures par semaine.

Personnel sédentaire :

Le personnel sédentaire est soumis à l'horaire collectif affiché et applicable au service ou à l'équipe auquel il est affecté.

Pour le personnel sédentaire ayant un horaire prédéterminé mais dérogeant à l'horaire collectif, en raison de la nature de ses fonctions ou en raison d'un contrat à temps partiel, un horaire individuel nominatif sera établi, notamment pour les temps partiels par le contrat de travail écrit.

4.2. Décompte des temps réalisés

Personnel roulant :

Un compteur individuel (fiche de suivi) sera tenu par les services exploitation.

Chaque fin de mois, à l'appui du bulletin de salaire sera joint un état précisant, le cas échéant les différentes natures de temps entrant dans le temps de service constaté sur le mois.

Personnel sédentaire :

Dans le cas d'un salarié dérogeant à l'horaire collectif, soit parce qu'il est soumis à un horaire individuel, soit parce qu'il serait amené à effectuer un horaire décalé ou à exécuter des heures supplémentaires, il est procédé à un décompte journalier des temps de travail au moyen d'un relevé faisant apparaître :

Début et fin de la période de travail ;
Heures et durée des pauses et coupures.

Ce relevé tenu par le salarié doit être hebdomadairement remis au responsable hiérarchique pour validation.

Un récapitulatif mensuel sera établi pour déterminer lors de la paie le nombre d'heures supplémentaires éventuellement effectuées.

Personnel au forfait :

Chaque salarié devra établir chaque mois un relevé de ses temps de travail exprimé en heures ou en jours ou demi-journées, selon le cas de forfait pratiqué.

Un récapitulatif annuel sera également réalisé afin de vérifier que le forfait fixé est conforme à la nature et l'ampleur de l'activité confiée.

Interventions en astreinte :

S'agissant des temps d'intervention pendant les périodes d'astreinte telles que définies à l'article 2.2.4 du présent accord, les parties conviennent de la nécessité d'adopter des outils permettant un décompte réel et fidèle de ces temps d'intervention qui sont considérés comme du temps de travail effectif.

Aussi, elles décident que tout salarié, qui au cours d'une période d'astreinte, est amené à procéder à une intervention, devra remplir, pour la période d'astreinte considérée, une fiche spécialement prévue à cet effet, en indiquant, les motifs des interventions, les heures de début et de fin d'interventions, et les caractéristiques de ces dernières.

Il devra remettre cette fiche à son responsable hiérarchique à la fin de chaque période d'astreinte

ARTICLE 5 : INCIDENCE DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LES RÉMUNÉRATIONS

Ces modalités concernent les salariés, sous contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée, présents au sein de l'entreprise à la date de prise d'effet de l'accord pour lesquels l'horaire de travail hebdomadaire est réduit en application du présent accord.

Le maintien de salaire s'effectuera à partir du salaire brut mensuel de base de 164.66 heures en vigueur à la date d'application de l'accord.

Le salaire de base sera exprimé par référence aux durées mensuelles légales de travail applicables aux différentes catégories de personnel, soit 151.67 heures pour les sédentaires, 160 heures pour les roulants « courte distance », et 169 heures, pour les roulants « longue distance », au taux horaire en vigueur à la date de signature. La différence sera versée sous forme d'un complément différentiel qui figurera de manière distincte sur le bulletin de paie.

Après négociation individuelle, certaines primes pourront être intégrées au complément différentiel.

Ce complément différentiel sera progressivement intégré dans le salaire de base, à raison d'un tiers par an à compter du 1^{er} juillet 2002.

Le montant du 13^{ème} mois ne sera pas affecté par la mise en place de ce complément différentiel. Il sera calculé sur la base d'un salaire de base reconstitué (38 heures hebdomadaires) appliqué avant réduction du temps de travail. Cette reconstitution tiendra ensuite compte de l'intégration progressive du complément différentiel.

Dans le cas de forfaits, le salaire de base intégrera les majorations pour heures supplémentaires applicables et le complément différentiel.

Exemple

<i>Durée mensuelle</i>		164.66	151.67
<i>Taux horaire</i>		51.66	51.66
<i>Salaire de base</i>		8 500	7 835.15
<i>Complément différentiel</i>			664.85
<i>Total salaire brut</i>		8 500	8 500

ARTICLE 6 : INCIDENCE DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LES CONTRATS DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Les salariés embauchés à temps partiel avant la date de signature de l'accord qui le souhaiteraient peuvent postuler à un poste à temps plein, sur la base de 35 heures hebdomadaires. La rémunération sera alors fixée dans les mêmes conditions que pour les salariés à temps plein embauchés avant la date de signature du présent accord.

Le personnel embauché à temps partiel avant la date de signature du présent accord et qui n'augmente pas son horaire de travail bénéficie d'un choix entre :

Une réduction du temps de travail de 35/38, avec maintien du niveau de rémunération global.

Un maintien de l'horaire avec attribution d'une indemnité correspondant à 8 % du salaire de base.

Ces changements de conditions d'emploi seront matérialisés par un avenant de contrat de travail qui organisera le cas échéant la nouvelle répartition des horaires.

ARTICLE 7 - INCIDENCE DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LES CONTRATS DE TRAVAIL A DURÉE DÉTERMINÉE

Afin de bénéficier de la réduction du temps de travail, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, se verront proposer un avenant modifiant les horaires initialement convenus au moment de la signature du présent accord.

Leur rémunération sera égale à celle d'un salarié sous contrat à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Ces salariés ne pourront bénéficier des outils de réduction du temps de travail mis en place par le présent accord (JRTT, Cycles) que dans la mesure où la durée, par principe limitée, de leurs contrats, est compatible avec ces outils.

ARTICLE 8 - BÉNÉFICE DES AIDES ENGAGEMENTS EN MATIÈRE D'EMPLOI

Les parties conviennent que la réduction du temps de travail de l'ensemble des salariés impose une réduction des coûts que les seuls gains de productivité ne pourront apporter.

C'est pourquoi, les Sociétés de l'Unité Économique et Sociale HAYS DX France sollicitent le bénéfice des aides financières prévues par la Loi.

Le bénéfice des aides sous forme d'allègements de charges est une condition suspensive de l'application de l'accord. La suspension des aides ou leur suppression sera une cause de dénonciation du présent accord.

Sous réserve de l'obtention des aides visées, les Sociétés de l'Unité Économique et Sociale HAYS DX France s'engagent à :

1^{er} engagement :

Maintenir leur effectif de référence pendant les 6 mois suivant la date de mise en place des 35 heures. L'effectif de référence est obtenu par le nombre de Contrats à durée indéterminée en vigueur à la date de signature.

La constatation de la réalisation de cet engagement s'effectuera par application des mêmes règles de détermination que celles retenues pour fixer l'effectif de référence à la date de signature. A la date de signature, l'effectif connu est relatif aux informations recueillies sur le mois de novembre dans la base de données de la paye, à savoir :

Sociétés UES	Effectifs CDI
Hays DX France	220
Hays DX Ile de France	240
Hays Document Exchange	2
Hays DX Rhône Alpes	94
Hays DX Sud Ouest	29
Hays DX Ouest	30
Hays DX Sud-Est	44
Hays DX Est	39
Hays DX Prestation	2
Total France	700

Le maintien des effectifs se réalisera en privilégiant, dans la mesure du possible, la transformation d'emplois précaires en emplois permanents.

2^{ème} engagement :

Favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, à compétences et à qualifications égales, tant sur le plan des embauches, que de la rémunération ou de la promotion.

3^{ème} engagement

Favoriser le temps partiel choisi par les mesures suivantes :

Les salariés à temps plein qui souhaiteraient passer à temps partiel, et inversement, devront faire une demande écrite à la Direction au moins six mois à l'avance.

La Direction disposera d'un délai d'un mois pour donner une réponse écrite. Si la réponse est négative, celle-ci devra indiquer les raisons objectives du refus, pouvant notamment être l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle ou l'absence d'emploi équivalent, ou le cas où le changement d'emploi demandé est de nature à porter préjudice à la production ou à la bonne marche de l'entreprise.

En outre, un bilan annuel portant sur ces engagements sera présenté au Comité Central d'Entreprise constitué au sein de l'Unité Economique et Sociale Hays DX France.

ARTICLE 9 - COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Dans un esprit de continuité du travail entrepris, l'application du présent accord fera l'objet d'un suivi par une commission.

9.1 - Composition

des délégués syndicaux signataires du présent accord,
d'un représentant de chaque Société constituant L'Unité Économique et Sociale Hays DX France

9.2 - Rôle

En vue de suivre l'application de l'accord, la commission sera chargée de :

- Dresser un bilan de la nouvelle organisation du travail,
- Dresser la liste des salariés bénéficiaires du régime de forfaits
- Faire le point sur le maintien des effectifs
- Analyser les éventuelles difficultés
- Présenter les perspectives en matière d'emplois, de rémunération ou de formation.

9.3 - Périodicité des réunions

Une réunion par semestre se tiendra pendant les deux premières années suivant la signature du présent accord.

La commission sera présidée par le Président du Comité Central d'Entreprise en exercice.

9.4 – Suivi et évolution des aménagements d'horaires

Les parties signataires s'accordent une durée d'un an afin de mesurer les effets des outils d'aménagements du temps de travail utilisés dans le cadre du présent accord. A l'issue de cette période, un point sera fait en commission de suivi, et seront examinées les possibilités d'amélioration dans les aménagements du temps de travail, notamment en vue d'étendre l'application de J.R.T.T. à l'année, ces possibilités d'amélioration devant s'analyser en fonction des contraintes d'organisation.

ARTICLE 10 - DISPOSITIONS FINALES.

10.1 Indivisibilité de l'accord

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord forment un ensemble indivisible.

10.2 Dispositions précédentes

Le présent accord annule et remplace les dispositions instituées par accords ou conventions collectives, usages d'entreprise, ou engagements unilatéraux, ayant le même objet.

10.3 Date d'application et durée

Le présent accord est applicable pour une durée indéterminée, à compter du mois suivant la signature 2001.

10.4 Révision ou dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation ou d'une révision dans les conditions légales, et sous réserve de respecter un préavis de trois mois courant à compter du premier jour du mois suivant la notification par lettre recommandée avec avis de réception émanant de l'une des parties signataires.

10.5 Dépôt légal

En application des articles L.132-10 et R. 132-1 du Code du travail, le présent accord sera déposé, en 5 exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail et un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil de Prud'hommes de Créteil.

ARTICLE 1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés, sédentaires ou roulants (grands routiers, longue distance ou autres) des Sociétés constituant l'Unité Economique et Sociale Hays DX France, et de leurs établissements, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, ou d'un contrat de travail temporaire, à l'exclusion des cadres dirigeants visés par l'article L. 212-15-1 du Code du travail.

1.2. Textes légaux et réglementaires

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions légales et réglementaires définies dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000 dite "Loi AUBRY II", ainsi que dans le cadre du Décret n°2000-69 du 27 janvier 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transports routiers de marchandises.

1.3 Définition de la durée du travail

La durée effective du travail est le temps pendant lequel le salarié est à la fois 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 est à dissocier du temps de présence. Il exclut notamment le temps nécessaire aux activités personnelles : les temps de restauration, les temps de pause pris à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise pendant lesquels le salarié peut librement vaquer à ses occupations, les temps de coupure dans la journée ou les temps de trajet domicile – lieu de travail, ainsi que les temps d'habillage et déshabillage ou de douche.

Pour le personnel roulant, les temps de coupure ou d'interruption de conduite sont considérés comme temps de pause, lorsque :

leur durée est connue au moment de leur prise
pendant leur durée, le salarié n'a pas à rester à disposition ni à effectuer une quelconque tâche.

ARTICLE 2 - DURÉES DE TRAVAIL EFFECTIF ET HORAIRES APPLICABLES AUX DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE PERSONNELS

2.1 Durées de travail effectif

2.1.1 Personnels sédentaires

Pour les personnels sédentaires, la durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine.

2.1.2 Personnels roulants

Est considéré comme étant du personnel roulant, le personnel de conduite et le personnel accompagnant affecté à un véhicule et composant un équipage.

Conformément aux dispositions du Décret du 27 janvier 2000, la durée légale de travail des personnels roulants est fixée comme suit :

Personnels roulants « courte distance » : 37 heures hebdomadaires ou 160 heures mensuelles

Personnels roulants « longue distance » : 39 heures hebdomadaires ou 169 heures mensuelles.

Sont considérés comme personnels roulants longue distance, les personnels roulants affectés, dans les transports routiers de marchandises, à des services leur faisant obligation de prendre au moins six repos journaliers par mois hors du domicile.

2.2 Horaires de travail

Les durées de travail effectif visées par le présent article s'appliqueront dans le cadre d'horaires collectifs ou individuels, qui devront répondre aux conditions suivantes :

2.2.1 Répartition des horaires au sein de la semaine

Pour ajuster les horaires aux variations des charges de travail, le temps de travail des personnels roulants et sédentaires peut être réparti à l'intérieur de la semaine civile, sur un nombre de jour inférieur ou égal à 5, et ce, sous réserve des dispositions légales et réglementaires relatives au repos hebdomadaire.

Il s'agit d'une modalité normale de l'organisation générale du temps de travail. Aussi, toute modification du nombre ou de la répartition des jours travaillés au sein de la semaine est considérée comme l'une des conditions habituelles de travail.

2.2.2 Travail en équipes selon des horaires décalés.

Afin d'assurer une meilleure utilisation des équipements des Sociétés appartenant à l'Unité Economique et Sociale Hays DX France, et pour répondre aux besoins de l'activité, les parties signataires conviennent que les personnels roulants et sédentaires pourront être affectés à des équipes chevauchantes travaillant selon un horaire décalé, de telle sorte que plusieurs équipes puissent être occupées en même temps à une certaine période de la journée.

2.2.3 Horaires de nuit

L'activité des sociétés de l'UES Hays DX France est centrée sur la messagerie express avec des délais de livraisons et des contraintes de continuité de service qui impliquent le recours habituel au travail de nuit. Les contreparties au travail de nuit sont celles prévues par les dispositions conventionnelles applicables.

2.2.4 Astreintes

Les parties signataires conviennent que l'activité des différentes Sociétés appartenant à l'UES HAYS DX France nécessite la mise en place d'un système d'astreintes.

La période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, ou d'être à proximité d'un quelconque moyen de communication (téléphone portable par exemple) lui permettant d'être joint, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

C'est pourquoi, elles décident de la mise en place d'astreintes pour les catégories de personnel dont les fonctions techniques ou d'encadrement sont indispensables pour assurer la continuité du service.

Les services concernés sont les suivants

Exploitation / Logistique
Maintenance technique et informatique
Call Center
Sécurité

Les astreintes pourront être mises en place les week-end, du vendredi à 20 heures, au lundi matin, à 6 h 00.

Les responsables des services devront mettre en place, pour chaque salarié concerné, une programmation individuelle des périodes d'astreinte, qu'ils porteront à leur connaissance 15 jours à l'avance. Ce délai est ramené à un jour franc au minimum en cas de circonstances exceptionnelles.

Chaque salarié ne pourra effectuer plus de 1 week-end d'astreinte sur 3.

Les périodes d'astreinte ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif. Seules les périodes d'intervention sont considérées comme du temps de travail effectif, décomptées selon les modalités fixées à l'article 4.2 du présent accord, et payées comme tel.

A titre de compensation, la période d'astreinte est rémunérée sur une base forfaitaire de 500 Frs bruts par week-end d'astreinte.

Les périodes d'intervention seront rémunérées sur la base de 200% du salaire horaire de base qui se substitue au paiement d'heures supplémentaires.

Exemple pour un salarié d'astreinte le week-end qui effectue 4 heures d'intervention

Salaire mensuel brut FF	9 500.00
Tx Horaire FF	62.63
Forfait FF	500.00
Intervention 4 h	501.04
Total brut FF	1 001.04

L'accomplissement d'astreintes donnera lieu, pour chaque salarié, à la remise en fin de mois d'un document indiquant le nombre d'heures d'astreintes effectuées par le salarié au cours du mois écoulé, et la compensation correspondante.

2.2.5 Port de tenues obligatoires

Dans un souci d'équité, les parties décident de valoriser les temps d'habillage et de déshabillage pour le personnel soumis à des contraintes vestimentaires résultant de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

A ce titre, une journée de repos supplémentaire par an sera attribuée au personnel concerné.

Il est néanmoins précisé que cette disposition n'a pas pour effet de modifier la nature des temps d'habillage et de déshabillage, qui, au regard de la Loi ne sont pas du temps de travail effectif.

2.3 Heures supplémentaires

Les parties signataires du présent accord s'engagent à limiter le recours aux heures supplémentaires. De manière générale, et sauf dispositions particulières liées à l'application de conventions de forfait, toutes les heures supplémentaires seront rétribuées avec application des majorations légales, et ce quelle que soit la catégorie de salariés concernée.

Eu égard à l'annulation, par le Conseil d'État, des paragraphes 5° et 6° de l'article 5 du Décret GAYSSOT du 27 janvier 2000 relatif à la durée du travail des personnels roulants, les parties décident, conformément aux dispositions de droit commun relatives aux heures supplémentaires, que toutes les heures supplémentaires effectuées par les personnels roulants au-delà de leurs temps de service légaux seront rétribuées avec application des majorations légales de droit commun en vigueur, en lieu et place des bonifications en repos, sauf demande contraire du salarié.

Toutefois, à la demande du salarié, et dans tous les cas lorsque le salarié aura déjà accompli un nombre d'heures supplémentaires égal au contingent légal autorisé, les heures supplémentaires seront rétribuées sous la forme d'un repos compensateur de remplacement.

ARTICLE 3 - MODALITÉS DE RÉDUCTION ET D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Les horaires collectifs ou individuels pourront être aménagés, dans chaque établissement, après consultation du Comité d'Etablissement et le cas échéant du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), selon les modalités suivantes, sans préjudice des dispositions de droit commun prévues par la Loi, en fonction des modes d'organisation arrêtés par les responsables de service.

3.1 Cycles de travail.

Dans la mesure où l'activité de certains personnels présente un caractère répétitif et prévisible, la durée du travail est organisée sous forme de cycles de 2 à 8 semaines.

La durée du travail pourra être organisée sous forme de cycle, dès lors que sa répartition à l'intérieur du cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

La mise en place ou la modification des horaires en cycle s'effectueront par voie d'affichage, après consultation du Comité d'Etablissement et transmission à l'Inspection du Travail.

Il est précisé que le travail en cycle n'aura aucune incidence sur les rémunérations.

Seules les heures effectuées en sus de la durée hebdomadaire légale du travail, appréciée sur la totalité du cycle, seront considérées comme des heures supplémentaires.

Exemple pour un cycle de deux semaines pour des salariés sédentaires

La durée du travail (hors pauses) au cours de chaque période de deux semaines sera répartie comme suit :

Semaine 1 (sur 5 jours)

Lundi : 5h00- 12h00

Mardi : 3h30 – 12h00

Mercredi : 3h30 – 12h00

Jeudi : 4h00 -11h

Vendredi : 4h00 -11h

} Soit 38h

Semaine 2 (sur 4 jours)

Mardi : 3h30 – 12h00

Mercredi : 4h00 – 11h30

Jeudi : 4h00 – 12h 30

Vendredi : 4h00 – 11h 30

} Soit 32h

} Pour un total de 35h/sem apprécié sur l'ensemble de la période

3.2 Réduction du temps de travail par l'attribution de JRTT par période de quatre semaines

3.2.1 Principe général

Personnels sédentaires

Sur la base d'un horaire hebdomadaire de 36 heures et 50 minutes, de travail effectif, les salariés bénéficieront par période de quatre semaines et selon un calendrier établi, de jour ou demi-journée de repos supplémentaire dénommé « Jour de Réduction du Temps de Travail », (JRTT) de sorte que la durée réelle de travail effectif sur la période de quatre semaines soit égale à 35 heures hebdomadaire en moyenne.

Personnels roulants en courte distance

Sur la base d'un horaire hebdomadaire de 37 heures 57 minutes, de travail effectif, les salariés bénéficieront par période de quatre semaines, et selon un calendrier établi, de demi-journée de repos supplémentaire dénommée « Jour de Réduction du Temps de Travail », (JRTT) de sorte que la durée réelle de travail effectif sur la période de quatre semaines soit égale à 37 heures hebdomadaire en moyenne.

3.2.2 Modalités d'utilisation des JRTT

Les JRTT pourront être pris sous forme de journée ou de demi-journée de repos.

L'attribution de ces JRTT se fera selon un calendrier préétabli, qui doit fixer les dates de prise des journées ou des demi-journées de repos dans le cadre de la période de quatre semaines.

Ce calendrier sera établi par les responsables de service pour chaque mois en conciliant les impératifs liés aux nécessités d'organisation du service et les contraintes d'organisation de la vie personnelle des salariés.

Les dates de prise des journées ou demi-journées de repos pourront être modifiées par les responsables de service, en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Les JRTT ne pourront pas :

- être accolés aux congés payés ;
- être pris pendant des périodes de " forte activité " qui seront déterminées en début d'année par chaque responsable de service.

3.2.3 Conséquences des absences sur le Droit à JRTT.

Le droit à JRTT s'acquiert à l'intérieur de chaque période de 4 semaines, semaine par semaine, à concurrence des heures réellement effectuées au-delà de la durée légale du travail.

Aussi, sauf lorsqu'elles sont assimilées à du travail effectif au regard du calcul de la durée légale du travail, les absences de tous ordres, si elles ont pour conséquence de faire tomber la durée du travail au cours de la semaine considérée en dessous de la durée légale du travail, ne permettront pas l'acquisition d'un quelconque droit à repos pour la semaine concernée. Elles seront en revanche sans incidence sur le nombre d'heures de repos déjà acquises par le salarié, aucune compensation ne s'opérant d'une semaine sur l'autre.

3.2.4 Conséquences de la prise des JRTT sur la rémunération mensuelle.

La prise des JRTT est sans effet sur la rémunération mensuelle. La rémunération mensuelle de chaque salarié est lissée sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire de travail effectif.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

Dans le cas contraire, la rémunération lissée est régularisée par application d'un abattement correspondant à la durée de l'absence.

3.3 Réduction du temps de travail par l'attribution de JRTT dans le cadre d'une annualisation du temps de travail

3.3.1 Principes généraux

Le droit à « Jours de Réduction du Temps de Travail » (JRTT) est déterminé en fonction du nombre de semaines réellement travaillées sur l'année, de sorte que les dépassements de la durée légale déterminée sur l'année, soient intégralement compensés par des jours de repos supplémentaires.

La période de décompte des droits à JRTT est fixée du 01/07 de l'année N au 30/6 de l'année N+1

Le nombre de semaines travaillées sur l'année est calculé en déduisant du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés chômés, les ponts, et les jours de congés légaux et conventionnels.

Les périodes de congés payés, maladie ou accident du travail, absence autorisée ou absence non autorisée ou autres cas d'absence non assimilée à du travail effectif pour les heures supplémentaires ne génèrent pas un droit à JRTT.

Les semaines incomplètes seront traduites en heures de travail effectif. Leur cumul sera ensuite traduit en équivalent semaine pour déterminer le crédit de JRTT généré.

Exemple : Nombre de semaines travaillées au cours de la période du 01/07/01 au 30/06/02.

365 jours dans l'année, desquels sont déduits

104 jours de repos hebdomadaire

25 jours ouvrés de congés payés

9 jours fériés tombant des jours pouvant être travaillés du lundi au samedi

= 227 jours ouvrés travaillés

227 / 5 jours ouvrés par semaine = 45.4 semaines travaillées dans l'année.

Pour les *Personnels sédentaires*, les JRTT seront accordés à raison de 1.61 heure de JRTT par semaine travaillée à 36.61 heures. (36 heures 37 minutes).

Chaque salarié ayant travaillé sur l'année complète bénéficiera en principe de 10 JRTT.

Pour les *Personnels roulants courte distance*, les JRTT seront accordés à raison de 0.83 heure de JRTT par semaine travaillée à 37.83 heures. (37 heures 50 minutes).

Chaque salarié ayant travaillé sur l'année complète bénéficiera en principe de 5 JRTT.

3.3.2 Modalités d'utilisation des JRTT

L'utilisation des JRTT est fixée selon un calendrier prévisionnel établi par le salarié et le responsable de service au début de chaque année/trimestre, en tenant compte tant des exigences liées au bon fonctionnement de l'entreprise que des attentes personnelles des salariés.

50 % de ces JRTT seront fixés par le responsable de service. Si, pour des raisons liées au fonctionnement de l'entreprise, les dates de jours de repos initialement prévues doivent être modifiées, un délai de prévenance de 7 jours devra être respecté.

Les autres JRTT seront fixés par le salarié.

Dans l'hypothèse où plusieurs salariés décideraient de prendre aux mêmes dates leur JRTT, il est convenu que la prise de JRTT ne doit pas conduire à ce que l'effectif d'une équipe ou d'un service soit réduit de sorte de désorganiser le service.

A défaut d'entente entre les intéressés, les demandes seront accordées selon l'ordre de priorité suivant

- obligation d'ordre familial (congés scolaires, concomitance des dates du conjoint avec le conjoint, événement familial grave),
- existence d'un précédent report de dates (le salarié dont les dates de prise de JRTT ont été reportées est prioritaire pour la fixation de nouvelles dates),
- ancienneté dans le service.

Les JRTT ne sont pas cumulables d'une année sur l'autre.

Les JRTT ne pourront pas :

- être pris au-delà de 5 jours consécutifs,
- être pris pendant des périodes de " forte activité " qui seront déterminées en début d'année par chaque responsable de service ;

3.3.3 Non-utilisation complète des JRTT :

Si les JRTT à la disposition de l'employeur n'ont pas été attribués dans les 12 mois, ils seront alors mis à la disposition du salarié, qui devra alors les prendre dans les 3 mois.

Les JRTT à la disposition du salarié, s'ils n'ont pas été utilisés dans les 12 mois suivant leur acquisition, seront perdus sauf circonstance exceptionnelle (maladie, maternité, suspension du contrat de travail ou décalage des dates du fait de l'employeur ne permettant pas au salarié de faire usage de ce droit). Dans cette hypothèse, il sera laissé au salarié 3 mois pour prendre ces jours.

3.3.4 Conséquences des absences sur le Droit à JRTT.

Il est rappelé que les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence résultant de stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié.

Dans les cas autres où une compensation est possible, les absences compensées seront décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

3.3.5 Conséquences de la prise des JRTT sur la rémunération mensuelle.

La prise des JRTT est sans effet sur la rémunération mensuelle. La rémunération mensuelle de chaque salarié est lissée sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire de travail effectif.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

Dans le cas contraire, la rémunération lissée est régularisée par application d'un abattement correspondant à la durée de l'absence.

3.3.6 Modalités de contrôle

Un document annexé au bulletin de paie mentionnant le total des heures effectuées depuis le début de la période d'acquisition des droits à JRTT sera remis à chaque salarié bénéficiant de JRTT, à la fin de cette période, ou lors du départ du salarié si celui-ci à lieu en cours de période.

Pour les salariés qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif de travail affiché, le document annexé au bulletin de paie permettant au salarié de suivre le compteur des différents temps (heures supplémentaires...) devra comporter un état du nombre de JRTT acquis, et du nombre de JRTT effectivement pris au cours du mois.

3.4 Le régime des forfaits

3.4.1 - Dispositions communes à tous les cas de forfaits :

La convention de forfait sera précisée dans le cadre d'un contrat de travail individuel, ou d'un avenant, dans lequel il sera rappelé les conditions d'autonomie dans la gestion du temps de travail laissée au salarié et les caractéristiques de ses fonctions permettant de recourir au type de forfait retenu.

Le contrat fixera également le volume d'heures ou le nombre de jours de travail annuels rémunérés dans le cadre du forfait.

La rémunération pour le personnel cadre ou non cadre titulaire d'une convention de forfait comprendra donc :

Le salaire des heures normales, mais également l'ensemble des majorations de salaire attachées aux heures supplémentaires comprises dans le forfait d'heures défini et non rétribuées sous forme de repos compensateur de remplacement, ainsi que les rémunérations des jours de travail prévus dans le cadre du forfait.

Les modalités de rétribution des heures supplémentaires prévues dans le cadre des forfaits en heures devront faire bénéficier les salariés d'un droit à repos compensateur de remplacement ou de bonification de 10 jours par an pour une présence complète sur l'année.

En revanche, la rémunération ne comprend pas le paiement des éventuels dépassements de forfait.

Chaque salarié devra établir chaque mois un relevé de ses temps de travail exprimé en heures ou en jours, et le communiquer pour enregistrement au service du personnel.

Pour les forfaits mensuels, le relevé regroupera les décomptes hebdomadaires du mois.

Un récapitulatif annuel sera également réalisé afin de vérifier que le forfait fixé est conforme à la nature et l'ampleur de l'activité confiée.

Pour le personnel cadre, il sera fait application des dispositions légales, en favorisant dans le cadre d'une concertation individuelle, l'application d'horaires forfaitaires adaptés aux conditions particulières d'activité et compatibles avec le degré d'autonomie dans la gestion du temps laissée à ces salariés.

3.4.2 - Forfait assis sur un horaire mensuel

Le nombre d'heures excédant la durée légale du travail et sur lequel est calculé le forfait doit être déterminé dans la limite du nombre d'heures prévu par le contingent annuel d'heures supplémentaires pour le personnel non cadre.

L'inclusion du paiement des heures supplémentaires dans la rémunération forfaitaire doit résulter d'un accord de volonté non équivoque des parties, d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

Le bulletin de paie de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail, supérieur à la durée légale du travail, sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

3.4.3 - Forfait en heures sur l'année

Le contrat de travail peut prévoir que le salarié est rémunéré sur la base d'un forfait en heures sur l'année.

Conformément aux réglementations applicables, il sera instauré un repos compensateur de remplacement qui se substituera aux majorations pour heures supplémentaires.