

ACCORD D'AMENAGEMENT ET DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Entre

La société Intertechnique dont le siège social est situé 61 rue Pierre Curie 78373 Plaisir, représentée par Monsieur MARCHEGAY, Président Directeur Général,

Et

Les délégués syndicaux signataires du présent accord

Préambule

Cadre du dispositif.

Le présent accord est conclu en application des articles L132-27 et suivants du code du travail.

Il entre dans le cadre des dispositions de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, la durée effective et l'organisation du travail, négociation qui s'est tenue durant les mois de janvier à avril 2000.

Il porte sur la réduction du temps de travail et ses modalités d'application.

Les parties ont souhaité mettre en place à Intertechnique les orientations définies par les pouvoirs publics et les organisations patronales et syndicales de la branche de la métallurgie sur la durée légale hebdomadaire du travail à 35 heures au 1^{er} février 2000.

Cet accord fixe les modalités d'application permettant d'organiser la réduction du temps de travail pour les salariés des établissements de Plaisir, les Ulis et des établissements associés à savoir Toulouse et Orly.

Enjeux

C'est avant tout de la croissance et de l'activité industrielle que dépend l'amélioration de l'emploi direct ou indirect.

Face à une concurrence internationale particulièrement vive, à une pression constante de nos clients sur les prix, à une diminution permanente des crédits de recherche et développement, INTERTECHNIQUE a la volonté de concilier ses impératifs économiques avec les aspirations des salariés en matière d'aménagement du temps de travail et de leur qualité de vie.

Aujourd'hui, les parties s'accordent à s'engager dans la voie de la réduction de la durée du temps de travail pour tous dans le souci de :

- maintenir la rémunération actuelle du personnel
- répondre aux attentes du personnel par une réduction du temps de travail qui intègre à la fois une baisse journalière de la durée du travail mais également des jours de congés sur l'année,
- préserver la compétitivité de l'entreprise indispensable à sa pérennité et celle de l'emploi à terme,
- procéder à des recrutements avec des rémunérations du même ordre que celles du personnel en place à niveau, expérience et qualification équivalent.

Engagements en terme d'emploi

Les mesures de réduction du temps de travail, les perspectives de développement de l'entreprise et les exigences de compétitivité d'Intertechnique ont conduit à l'estimation des besoins en personnel pour l'exercice 2000/2001.

20 recrutements ou transformations de contrats à durée déterminée en durée indéterminée seront réalisés afin de maintenir voire développer l'emploi dans le délai d'un an à compter de la date d'application du présent accord.

Article 1 - Champ d'application :

La réduction du temps de travail concerne l'ensemble du personnel des établissements de Plaisir, des Ulis, et des établissements associés de Toulouse et Orly ayant un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou un contrat de travail à durée déterminée (CDD) à l'exclusion des personnels expatriés ou détachés à l'étranger pendant la durée de leurs missions et des personnels en absence longue durée.

Les dispositions adoptées dans le présent accord annulent et remplacent purement et simplement celles de même ordre en vigueur dans tout ou partie des établissements concernés, sans qu'il soit pour autant nécessaire de préciser les dispositions ou accords concernés.

Les parties conviennent que les dispositions du présent accord primeront sur celles conclues, négociées ou acquises par le passé et qui se trouvent nécessairement remises en cause par le présent accord.

Article 2 - Définition du temps de travail effectif

Le temps de travail effectif se définit comme le prévoit l'article L 212-4 du Code du Travail par 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.

A ce titre, et sans que ces éléments soient exhaustifs :

Le temps libre du midi correspondant au temps de repas, ne constitue pas un temps de travail effectif et ceci même si un système de restauration interne est mis à la disposition du personnel. A compter de la date d'application du présent accord, ce temps libre du midi est fixé à une heure.

Les temps d'habillage et de déshabillage ne constituent pas du temps de travail effectif.

Le temps de douche ne constitue pas non plus du temps de travail effectif à moins qu'une disposition légale contraire n'en dispose autrement.

Article 3 : Astreinte

L'astreinte est définie par l'article L 212-4 bis du code du travail. Il s'agit d'une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, demeure à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

L'astreinte en elle-même, n'est pas du temps de travail effectif. Seule la durée d'intervention découlant d'une demande en cours d'astreinte est considérée comme du temps de travail effectif.

Les périodes d'astreintes sont programmées au niveau de chaque service par le personnel d'encadrement. Elles sont portées à la connaissance des salariés concernés au moins 15 jours à l'avance. En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai est ramené à un jour franc.

Chaque mois, un état récapitulatif est établi par le responsable hiérarchique avec les périodes d'astreinte, le nombre d'interventions sur site, leur durée, et le nombre d'appels téléphoniques pendant les périodes d'astreinte. Ce document est adressé à la direction du personnel.

Compte tenu des contraintes liées au fait de devoir assurer en permanence le contact téléphonique et l'éventualité d'intervenir dans des délais rapides, des compensations sous forme d'indemnités forfaitaires pour les permanences et réponses sans intervention sur site, en cas d'appels téléphoniques, sont versées. Le montant de ces indemnités forfaitaires figure dans une note de la direction du personnel mise à jour chaque année.

SECTION 1 : PERSONNEL COLLABORATEUR NON CADRE, NON FORFAITAIRE

Article 4 : Personnel concerné.

Les dispositions de la présente section sont applicables à l'ensemble des salariés classés dans la catégorie ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise en application des dispositions de la Convention Collective des Industries Métallurgiques à l'exception du personnel bénéficiant d'une convention de forfait contractuelle.

Article 5 : réduction du temps de travail

A compter du 1^{ER} mai 2000, le temps de travail effectif pour le personnel à temps complet passera à 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année.

Cette baisse du temps de travail se fera avec le maintien de la rémunération actuelle.

La réduction du temps de travail s'opère par l'attribution de :

- 8 jours sur l'année de réduction du temps de travail (JRTT) ce qui correspond à une heure et 20 minutes de réduction hebdomadaire du temps de travail sur l'année,
- 15 minutes de réduction journalière du temps de travail accordées lors du temps libre du midi ce qui porte l'interruption à une heure,
- 11 minutes de réduction journalière du temps de travail le soir.

Les nouveaux horaires de travail seront les suivants :

- plage variable du matin 7 h 45 mn à 9 h 00
- plage fixe 9 h 00 mn à 16 h dont une heure de temps libre le midi selon les horaires définis par la direction en fonction des services
- plage variable du soir 16 h à 17 h 30 mn

L'horaire hebdomadaire attendu est donc réduit à :

- 36 heures 20 mn en moyenne sur l'année afin de bénéficier des 8 jours de RTT,
- 7 h 16 mn par jour.

Par souci de commodité, les signataires du présent accord s'entendent à considérer qu'il sera acquis les 2/3 d'une journée de RTT par mois complet d'activité.

Afin de faciliter la gestion et la prise des JRTT par les salariés, les 4 ou 3 jours qui peuvent être pris à leur initiative seront disponibles et pourront être pris dès le 1^{er} janvier.

Les congés complémentaires, d'assiduité ou autres congés payés conventionnels et les congés indemnisés de maternité seront considérés comme journées travaillées normalement pour l'horaire affiché, c'est à dire, y compris pour l'obtention des JRTT, dès lors que ces congés seront d'une journée entière. Il en sera de même pour les absences indemnisées pour maladie, accident du travail ou de trajet et couvertes par un certificat médical et les congés prévus à l'article 19 bis de l'accord d'entreprise. En tout état de cause si cela s'avère nécessaire; ce calcul prorata temporis sera arrondi à la demi-journée supérieure la plus proche. Pour les demi-journées de congés, il conviendra de rajouter les 16 mn relatives aux JRTT au temps de travail effectué dans la journée.

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, le nombre de JRTT sera calculé prorata temporis et arrondi à la demi-journée supérieure la plus proche. En cas de départ de l'entreprise, les heures réalisées pour les JRTT par anticipation seront payées ; les heures non réalisées, alors que des JRTT auraient été pris, seront déduites.

Pour l'an 2000, le nombre de jours de réduction du temps de travail est égal à 6. Le nombre de JRTT laissé à l'initiative du salarié est de 2 et sera disponible dès le 1^{er} mai.

Article 6 – Horaires personnalisés.

Le débit ou le crédit mensuel de 4 heures reportable d'un mois sur l'autre est porté à 6 heures. En conséquence, le total des heures effectuées au cours d'un mois ne peut être différent de l'horaire attendu que dans la limite de 6 heures en plus ou en moins.

Le nombre d'absences au titre du cumul des débits crédits mensuels est porté de quatre à cinq, étant entendu qu'une absence ne peut dépasser 4 heures et doit avoir une durée minimale d'une demi-heure.

La durée totale des absences sur un mois est portée de quatre heures à cinq heures.

Il est expressément convenu, compte tenu du passage à 35 heures en moyenne sur l'année et de l'attribution des jours de réduction du temps de travail, que le départ anticipé de deux heures la veille du jour de l'an, figurant dans l'accord sur les horaires personnalisés, est supprimé.

Article 7 : Régime des heures supplémentaires

L'article 5 de la loi, du 19 janvier 2000 fixe le régime des heures supplémentaires calculé dans le cadre hebdomadaire.

La semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Les jours d'absence indemnisés, hors jours de repos compensateur, compris à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire ne sont pas pris en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif, accomplies à la demande de l'employeur, excédant la durée légale du travail fixée à 35 heures en moyenne sur l'année.

Dans le cadre des horaires personnalisés, le personnel bénéficie d'une grande latitude dans la gestion de ses horaires du fait de la mise en place de plages variables le matin et le soir. A l'exception d'éventuelles permanences, jusqu'à la fin de la plage variable du soir ou à partir du début de la plage variable du matin, qui pourraient être demandées pour des raisons de service, le personnel adapte ses horaires d'entrée et de sortie. Il suit et vérifie son temps de travail par rapport au temps attendu par un horodateur qui donne au moins deux fois par jour les informations nécessaires. Compte tenu de ces éléments, et conformément à l'accord sur les horaires personnalisés, les heures enregistrées, en dehors des plages variables du matin et du soir, ou les heures effectuées au-delà des possibilités de report mensuel, qui n'auraient fait l'objet d'aucune demande expresse de l'employeur ne seront pas payées.

En tenant compte de 8 JRTT, les seuils de déclenchement des heures supplémentaires sont décalés d'une heure et 20 minutes par rapport à ceux définis par le code du travail.

Au-delà de ces 36 h 20 mn de travail effectif et pour les quatre premières heures, la bonification, de 10 % pour l'an 2000 et de 25 % par la suite, prévue à l'article L 212-8 alinéa 1 du code du travail pourra donner lieu au versement d'une majoration de salaire au lieu d'être attribuée sous forme de repos.

Les heures ayant donné lieu à bonification sous forme de repos entre le 1^{er} février et la date de mise en application effective du présent accord, pourront être attribuées sous forme d'une majoration de salaire sur demande du salarié.

De la 40^{ème} heure à la 43^{ème} heure, auxquelles s'ajoute une heure et 20 minutes équivalence JRTT, les heures seront majorées de 25% ou d'un repos compensateur de 125%.

A partir de la 44^{ème} heure, à laquelle s'ajoute une heure et 20 minutes équivalence JRTT, les heures seront majorées de 50% ou d'un repos compensateur de 150%.

La durée maximale journalière de travail effectif est fixée par l'article L 212-1 du code du travail à 10 heures par jour. Toutefois elle est portée à 12 heures pour le personnel des services entretien et d'après-vente ainsi que pour le personnel amené à se déplacer et à intervenir en dehors de l'entreprise durant un ou plusieurs jours d'affilé.

De même, la durée maximale de travail effectif en moyenne sur 12 semaines fixée à 42 heures par l'accord de branche du 29 janvier 2000 peut être portée à 44 heures pour le personnel mentionné au paragraphe précédent.

La durée hebdomadaire maximale de travail effectif est fixée par l'article L 212-7 alinéa 2 du code du travail à 48 heures.

Le temps de pause après 6 heures consécutives de travail effectif est fixé à 20 minutes.

Le temps de repos quotidien minimal est fixé par l'article L 220-1 du code du travail à 11 heures consécutives.

Le repos hebdomadaire minimal est fixé par l'article L 221-4 du code du travail à 35 heures consécutives.

Il est expressément convenu que les limites indiquées ci-dessus tiennent compte des textes actuellement en vigueur. Si ceux-ci devaient évoluer, les limites mentionnées s'en trouveraient modifiées.

Article 8 : Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectué sans autorisation de l'inspecteur du travail est fixé conformément à l'accord de branche de la métallurgie du 29 janvier 2000. Toute heure de travail effectif effectuée au-delà du seuil fixé à l'article L 212-6 du code du travail s'impute sur le contingent sauf en cas de compensation intégrale sous forme de repos portant à la fois sur le paiement de l'heure et sur celui des majorations y afférentes, ou lorsque ces heures supplémentaires ont été effectuées dans les cas de travaux urgents prévus à l'article L 221-12 du code du travail.

Le seuil à partir duquel s'imputent les heures supplémentaires sur le contingent est fixé par l'article L 212-6 du code du travail. Il est de 37 heures pour l'an 2000, 36 heures pour l'an 2001 et 35 heures pour les autres années. Ces seuils sont majorés d'une heure et 20 minutes équivalent JRTT.

Il est expressément convenu que les limites indiquées ci-dessus tiennent compte des textes actuellement en vigueur. Si ceux-ci devaient évoluer, les limites mentionnées s'en trouveraient modifiées.

Article 9 : Repos compensateur obligatoire

Le taux du repos compensateur obligatoire applicable aux heures de travail effectif effectuées au-delà de la 41^{ème} heure est fixé à 50% et à 100% pour toute heure effectuée au-delà du contingent annuel de 130 heures fixé par décret D 2000-82 du 31 janvier 2000.

Le droit au repos compensateur est ouvert dès que sept heures de repos sont acquises. Il ne peut pas être pris entre le 1^{er} juillet et le 31 août.

La date de prise de repos est fixée en accord avec la hiérarchie.

Ce congé peut être pris par demi-journée ou par journée entière dès lors que le droit au repos compensateur est ouvert. Le choix est laissé à la discrétion du salarié.

Le congé doit être pris dans un délai maximum de 6 mois après l'ouverture du droit.

Le nombre d'heures imputé sur le droit à repos compensateur est égal à la valeur de la journée ou demi-journée effectivement prise.

Il est expressément convenu que les limites indiquées ci-dessus tiennent compte des textes actuellement en vigueur. Si ceux-ci devaient évoluer, les limites mentionnées s'en trouveraient modifiées.

Article 10 : Modalités de prise des JRTT

La réduction du temps de travail s'effectue en partie par l'octroi de 8 jours de réduction du temps de travail sur l'année à savoir du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Les jours de RTT devront être pris par journée entière ou demi-journée après accord préalable du chef de service.

Comme les JRTT contribuent à la réduction du temps de travail, ils ne sont pas reportables d'une année sur l'autre. Ils doivent donc être pris impérativement avant le 31 décembre ou versés sur le compte épargne temps.

La répartition du nombre de JRTT pris à l'initiative de l'employeur est fixée à :

- 4 jours lorsque le jour férié de Noël ou de Nouvel An tombe un jour ouvré,
- 5 jours lorsque le jour férié de Noël ou de Nouvel An ne tombe pas un jour ouvré.

Chaque année et en tant que possible, lors des négociations annuelles sur le temps de travail, l'employeur fixera les dates de JRTT qui lui reviennent.

Si les nécessités de fonctionnement de l'entreprise imposent de modifier ces dates, l'employeur devra respecter un délai de 15 jours, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur devra avoir préalablement consulté les délégués syndicaux et le comité d'établissement.

Il est expressément convenu que les jours de réduction du temps de travail, n'ont pas le caractère de jours de congés annuels au sens de l'article L 223 du code du travail. Par contre, ils sont assimilés à du temps de travail pour déterminer le nombre de jours de congés annuels auquel le salarié peut prétendre.

Handwritten signatures and initials:
A signature with "ML" above it.
Initials "SLA".
Initials "JLP".

Article 11 : Rémunération

La diminution du temps de travail stipulée dans le présent accord, intervient avec le maintien de la rémunération actuelle.

Afin de maintenir cette rémunération, le salaire base 35 heures sera égal au salaire base 38 h 30. Il n'y aura pas d'indemnité différentielle de réduction du temps de travail.

Article 12: Modulation

L'horaire légal de 35 heures pourra faire l'objet d'une modulation hebdomadaire telle que prévue à l'article L 212-8 et suivants du code du travail et les dispositions de l'accord de la métallurgie en date du 29 janvier 2000.

L'amplitude de la modulation ne pourra excéder 4 heures en plus ou en moins de l'horaire légal. Cette modulation pourra être appliquée à un ou plusieurs services, ou à l'ensemble d'un établissement. Les services concernés sont ceux dont l'activité connaît, dans le cours de l'année, une répartition inégale de la charge de travail.

La modulation interviendra dans le cadre d'un programme indicatif, qui pourra porter sur tout ou partie de l'année ; le comité d'établissement sera consulté sur ce programme indicatif dans le courant du premier trimestre de chaque année ou en cas de besoin, non programmé en début d'année, au moins 15 jours avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire.

La rémunération mensuelle des salariés pendant les périodes de modulation est lissée sur la base de l'horaire moyen de 35 heures.

Article 13 : Temps partiel

Est salarié à temps partiel tout salarié dont le temps de travail est inférieur à la durée du travail de référence de l'établissement.

Le salarié qui souhaite travailler à temps partiel, en dehors des dispositions prévues aux articles L 122-28-1 et L 122-28-9 du code du travail, devra adresser une demande écrite à l'employeur quatre mois au moins avant la date à laquelle il souhaite occuper un poste à temps partiel. La demande devra préciser la durée et la répartition du travail souhaitées.

A l'intérieur de cette période de quatre mois, et au plus tard dans le mois suivant réception de la demande, l'employeur fournira au salarié une réponse écrite. En cas de refus, l'employeur indiquera les motifs.

La même procédure est applicable lorsqu'un salarié à temps partiel souhaite occuper ou réoccuper un emploi à temps plein.

Un avenant au contrat de travail définit la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification. Cet avenant précisera les horaires travaillés pour chaque journée de travail.

Le délai de prévenance applicable en cas de modification est fixé à trois jours ouvrés.

Le volume d'heures complémentaires ne peut excéder le cinquième de la durée contractuelle et ne peut porter la durée du travail au niveau de celui affiché à temps complet.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée du travail mentionnée au contrat donnent lieu à, une majoration de 25%.

L'ensemble des droits des salariés à temps partiel est regroupé à l'article 4 de l'accord national de la métallurgie du 7 mai 1996 modifié par l'article 20 de l'accord du 29 janvier 2000.

Pour ce qui est du personnel travaillant à temps partiel à la date d'application du présent accord, il appartiendra à chacun des salariés concernés de faire son choix sous réserve de l'accord de la direction pour :

- maintenir sa durée du travail contractuelle,
- porter sa durée du travail à l'horaire moyen de 35 heures appliqué dans l'établissement,
- réduire son temps de travail proportionnellement au personnel à temps plein, notamment lorsque cela est nécessaire pour bénéficier d'un régime spécifique de sécurité sociale comme le congé parental par exemple.

Un avenant au contrat de travail pourra être établi.


JLK
JLP.

SECTION 2 : LE PERSONNEL NON CADRE FORFAITAIRE

Article 14 – Réduction du temps de travail

Les présentes dispositions concernent le personnel collaborateur non cadre bénéficiant d'une convention de forfait.

Pour le personnel ayant une convention de forfait, celle-ci est ramenée à 38 heures en moyenne par semaine soit 164 h 2/3 heures de travail effectif par mois sans diminution de salaire. Cette convention de forfait intègre comme la précédente, le paiement des heures supplémentaires éventuellement effectuées dans ces limites.

Compte tenu de la spécificité, des responsabilités et de l'autonomie de ce personnel, il continuera à bénéficier d'une certaine autonomie en matière d'horaires et d'organisation du temps de travail. A ce titre, il ne sera pas soumis au respect des horaires collectifs applicables au reste du personnel.

Le temps de travail est réparti sur cinq jours, les lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi, et les horaires sont encadrés dans la limite de 7 h 30 le matin à 18 heures le soir, dont 1 heure minimum de temps libre le midi.

Les dispositions applicables en matière de durée du travail sont applicables à ce personnel.

Le suivi des horaires se fera par un système auto-déclaratif, sauf demande expresse du salarié pour enregistrer ses temps sur un horodateur.

La réduction du temps de travail s'effectue en partie par l'octroi de 8 jours de réduction du temps de travail sur l'année, à savoir du 1^{er} janvier au 31 décembre.

En tenant compte de ces 8 jours de réduction du temps de travail, le seuil à partir duquel les heures supplémentaires pourraient être payées, dont le régime est défini à l'article 7 du présent accord, est majoré d'une heure et 20 minutes. Il est donc de 39 heures et 20 minutes par semaine, soit 170 h 30 mn.

Les jours de RTT devront être pris par journée entière ou demi-journée, après accord préalable du chef de service.

Comme les JRTT contribuent à la réduction du temps de travail, ils ne sont pas reportables d'une année sur l'autre. Ils doivent donc être pris impérativement avant le 31 décembre ou versés sur le compte épargne temps.

Par souci de commodité, les signataires du présent accord s'entendent à considérer qu'il sera attribué les 2/3 d'une journée de RTT par mois complet d'activité.

Afin de faciliter la gestion et la prise des JRTT par les salariés, les 4 ou 3 jours qui peuvent être pris à leur initiative seront disponibles et pourront être pris dès le 1^{er} janvier.

Les congés complémentaires, d'assiduité ou autres congés payés conventionnels et les congés indemnités de maternité seront considérés comme journées travaillées normalement pour l'horaire affiché, c'est-à-dire, y compris pour l'obtention des JRTT, dès lors que ces congés seront d'une journée entière. Il en sera de même pour les absences indemnités pour maladie, accident du travail ou de trajet et couvertes par un certificat médical et les congés prévus à l'article 19 bis de l'accord d'entreprise. En tout état de cause, si cela s'avère nécessaire, ce calcul prorata temporis sera arrondi à la demi-journée supérieure la plus proche. Pour les demi-journées de congés, il conviendra de rajouter les 16 mn relatives aux JRTT au temps de travail effectué dans la journée.

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, le nombre de JRTT sera calculé prorata temporis et arrondi à la demi-journée supérieure la plus proche. En cas de départ de l'entreprise, les heures réalisées pour les JRTT par anticipation seront payées ; les heures non réalisées, alors que des JRTT auraient été pris, seront déduites.

Pour l'an 2000, le nombre de jours de réduction du temps de travail est égal à 6. Le nombre de JRTT laissés à l'initiative du salarié est de 2 et sera disponible dès le 1^{er} mai.

Article 15 – Modalités de prise des JRTT

Les modalités de prise des JRTT figurent à l'article 10 du présent accord.

Article 16 – Evolution de la convention de forfait.

Après examen et sur proposition de la direction, compte tenu du degré d'autonomie de certains assimilés cadres pour remplir les missions découlant de leur contrat de travail, mais également de la volonté manifestée par les intéressés d'assurer cette autonomie par la conclusion d'une convention de forfait définie en jours, il sera possible pour les collaborateurs classés au moins au niveau V/2 (niveau 14 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie) de les intégrer dans la filière ingénieurs et cadres de la convention collective nationale de la métallurgie. En cas de refus des intéressés, celui-ci ne portera en aucun cas préjudice au déroulement de carrière des intéressés.


JLT
JLP.

SECTION 3 : LE COMPTE EPARGNE TEMPS

Article 17 - Objet

Le compte épargne temps a pour finalité de permettre à tout salarié qui le souhaite d'accumuler des droits en vue de bénéficier d'un congé de longue durée rémunéré. Il peut aussi permettre de différer la prise de jours de repos supplémentaires acquis dans le cadre du présent accord. Il est exprimé et valorisé en jours. Dans l'éventualité où les sommes excéderaient celles couvertes par l'Assurance de Garantie des Salaires, Intertechnique s'assurera contre le risque d'insolvabilité.

Article 18 – Bénéficiaires

Tous les salariés de l'entreprise sont susceptibles de bénéficier du compte épargne temps dès lors qu'ils ont une ancienneté d'au moins 6 mois. Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture de compte.

Article 19 – Alimentation du compte

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- le repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes,
- les journées attribuées au titre de la réduction du temps de travail utilisables à l'initiative du salarié
- les congés d'ancienneté prévus par l'accord d'entreprise

Le salarié indique par écrit à l'employeur, le pourcentage de chacun des éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter. Il ne peut avoir pour effet d'affecter au compte plus de 22 jours par an au titre des repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires et majorations ou bonifications y afférentes, des journées de repos attribuées au titre de la réduction du temps de travail et des congés d'ancienneté.

Article 20 – Utilisation du compte

Le compte épargne temps a pour vocation de financer totalement ou partiellement l'un des congés sans solde prévus par la loi, ou les conventions collectives.

Il peut également être utilisé dans les mêmes conditions pour l'un des passages à temps partiel définis aux articles L 122-28-1 et L 122-28-9 du code du travail, c'est à dire pour le congé parental, ou pour un travail à temps partiel en cas de maladie, d'accident ou d'handicap graves, appréciés selon des modalités définies par décret, d'un enfant à charge au sens de la sécurité sociale.

Il peut également être utilisé dans les mêmes conditions pour un autre congé ou un passage à temps partiel défini à l'article L 212-4-9 du code du travail.

Les délais de prévenance sont fixés par des dispositions particulières du code du travail ou la convention collective. En outre, il convient de respecter les conditions relatives à l'ancienneté et aux modalités de prise du congé fixées par les textes.

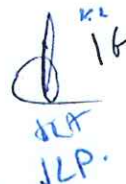
L'employeur communiquera chaque année l'état du compte aux intéressés.

Article 21 – Durée du congé

La durée des congés prévus par la loi ou les conventions collectives est fixée par les textes. Pour ce qui est du congé spécifique, prévu à l'article 11-1-5 de l'accord de la métallurgie du 29 janvier 2000, la durée ne peut être inférieure à 2 semaines et ne peut être supérieure à 2 ans. En cas de passage à temps partiel spécifique, la durée ne peut être inférieure à 6 mois et supérieure à 2 ans.

Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé ou d'un passage à temps partiel de fin de carrière, la durée maximale du congé peut être portée à 3 ans et celle du passage à temps partiel à 5 ans.

Le compte épargne temps doit être pris dans un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un congé d'une durée au moins égale à 2 mois sauf cas particuliers prévus par les articles L 227-1 et suivants du code du travail et les dispositions conventionnelles.


K.L.
JLP.
16

SECTION 4 – DISPOSITIONS COMMUNES

Article 22 : Congés payés

Aux périodes considérées préalablement comme travail effectif pour la détermination des droits à congé s'ajoutent les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail.

Les congés payés pourront désormais être pris dès l'ouverture des droits sous réserve de l'accord de la hiérarchie.

La période de référence des congés payés est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre pendant laquelle le personnel est incité à prendre un minimum de 15 jours ouvrés de congés payés d'affilé. La date des congés est fixée après accord de l'encadrement et tient compte des intérêts des services.

Le solde des congés payés pourra être pris en dehors de la période de référence du 1^{er} mai au 31 octobre. En tout état de cause, le solde des congés payés doit être pris au plus tard le 30 avril de l'année sauf accord du chef de service. Le fractionnement des congés payés étant à la demande du salarié, il ne donne pas droit aux jours de fractionnement prévus à l'article L 223-8 du code du travail.

Ces dispositions ne peuvent faire obstacle, aux cas prévus à l'article L 122-35-25 du code du travail relatif aux congés sabbatique et création d'entreprise, aux mesures en faveur des salariés justifiant de contraintes géographiques particulières et à titre exceptionnel, aux étrangers ou ressortissants des départements d'outre-mer qui ont la possibilité dans ce cas et sous réserve de l'accord de l'employeur de cumuler leurs congés sur deux ans.

Article 23 : Formation professionnelle

Conformément à l'article L.932-2 la formation des salariés peut, sous certaines conditions définies par le code du travail, la convention collective des industries métallurgiques et l'accord de la métallurgie du 29 janvier 2000, être organisée pour partie hors du temps de travail.

Ces textes prévoient notamment les conditions de rémunération de certaines de ces heures de formation réalisées hors temps de travail.

Intertechnique entend pouvoir faire bénéficier de ces avantages les salariés qui en feront la demande ou qui donneront leur accord écrit à une proposition de l'entreprise. En cas de refus des intéressés, celui-ci ne portera en aucun cas préjudice au déroulement de carrière des intéressés.

Article 24 : Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Intertechnique fera application des mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes figurant dans l'article 21 de l'accord de branche de la métallurgie en date du 29 janvier 2000.

Article 25: Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le premier jour du mois suivant sa signature.

Article 26 : Commission de suivi de l'accord

Une commission de suivi de l'accord pourra être réunie une fois par an à l'initiative d'une des parties afin de faire le bilan de l'application de l'accord et les effets induits sur l'organisation du travail. Après six mois d'application du présent accord, une réunion sera organisée afin de faire le point sur la mise en œuvre et les éventuels dysfonctionnements du présent accord.

Elle sera composée des délégués syndicaux signataires du présent accord et d'un représentant de l'employeur assisté d'un collaborateur de son choix.

Article 27: Consultation des instances représentatives du personnel

Les parties signataires du présent accord s'accordent à reconnaître qu'il est, au regard des intérêts de l'ensemble du personnel globalement plus favorable que ceux relevant du même domaine pouvant exister dans l'entreprise.

Le présent accord, pour être applicable, devra être soumis pour consultation au comité d'établissement de Plaisir, ainsi qu'au comité d'hygiène de sécurité et d'amélioration des conditions de travail.

Article 28 : Dénonciation de l'accord.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant un préavis légal de trois mois en application de l'article L 132-8 du code du travail

Article 29 : Aides pérennes – Condition suspensive

Si le présent accord n'est pas signé par les organisations syndicales qui ont obtenu la majorité des suffrages valablement exprimés lors des dernières élections du comité d'établissement, les organisations syndicales signataires s'engagent à demander l'organisation d'un référendum.

Dans la mesure où les signataires du présent accord sont convenus de la volonté de recourir aux aides allouées par l'Etat au titre de la réduction pérenne de charges, que la signature finale de l'accord ne s'est faite qu'en intégrant l'attribution de ces aides, elles constituent un élément essentiel au consentement des parties.

Le présent accord est donc conditionné à l'octroi des aides de l'Etat. A défaut d'en bénéficier, le présent accord ne sera pas appliqué.

Article 30 : Révision de l'accord.

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires ayant contribué à la conclusion du présent accord portant entre autre, sur la suppression ou la remise en cause de l'aide de l'Etat quelle qu'en soit la cause et le moment, le présent accord sera révisé en application de l'article L 132-7 du code du travail.

Article 31 : Information du personnel.

Le texte du présent accord et son annexe seront portés à la connaissance du personnel dès sa signature. Ils seront diffusés à chaque membre du personnel.

Article 32 : Dépôt de l'accord.

Le présent accord et son annexe, ainsi que ses avenants éventuels seront déposés en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Saint-Quentin-en-Yvelines, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remis en mains propres contre accusé de réception, et en un exemplaire au secrétariat du greffe du conseil des Prud'hommes.

Un exemplaire du présent accord sera adressé à l'URSSAF.


Fait à Plaisir, le 25 avril 2000

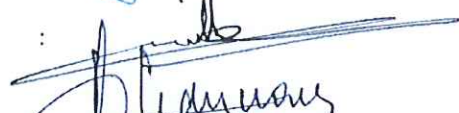
La société Intertechnique

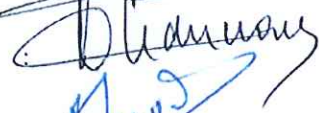



Edmond MARCHEGAY
President-Directeur Général

Les délégués syndicaux :

C.G.T U.F.I.C.T. : 

C.G.C. : 

C.F.T.C. : 

F.O. : 

ANNEXE N° 1

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

EN DATE DU 25 AVRIL 2000

DISPOSITIONS SPECIFIQUES APPLIQUEES AU PERSONNEL CADRE

Article 33 : Définition des cadres

Dans les établissements de Plaisir, les Ulis, Toulouse et Orly, les cadres se répartissent en deux populations :

- les cadres dirigeants
- les cadres autonomes

Les cadres dirigeants

Définition des cadres concernés.

Ce sont les cadres exerçant une responsabilité dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et dont la rémunération se situe dans les niveaux les plus élevés de l'établissement.

Il ne peut s'agir que de cadres de niveau IIIB, IIIC et plus, tels que définis par la convention collective nationale de la Métallurgie et ayant le titre de directeur.

Rémunération.

Leur rémunération est assise sur un forfait sans référence horaire indépendamment du nombre d'heures de travail effectif accompli durant la période de paie considérée.

La valeur d'une journée de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 30.

La rémunération ne peut être déduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Modalités de réduction du temps de travail.

Le personnel classé dans la catégorie « cadres dirigeants » bénéficiera des 12 jours de réduction du temps de travail sur l'année prévus au paragraphe suivant.

Les jours de RTT devront être pris par journées entières.

Il est expressément convenu que les jours de réduction du temps de travail, n'ont pas le caractère de jours de congés annuels au sens de l'article L 223 du code du travail. Par contre, ils sont assimilés à du temps de travail pour déterminer le nombre de jours de congés annuels auquel le salarié peut prétendre.

Un avenant au contrat de travail sera proposé. A défaut d'accord sur la proposition d'un forfait sans référence horaire, les intéressés seront intégrés dans la catégorie des cadres autonomes avec un forfait en jours sur l'année.



Les cadres autonomes

Définition des cadres concernés.

Ce sont l'ensemble des autres cadres de niveau I à III C inclus tels que définis par la convention collective nationale de la Métallurgie et n'ayant pas le titre de directeur. La durée de leur 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 disposent dans l'organisation de leur emploi du temps. Les parties conviennent qu'il s'agit de l'ensemble des cadres d'Intertechnique, à l'exception de ceux classés dans la catégorie « cadres dirigeants ».

Application du forfait en jours sur l'année. Modalités de la réduction du temps de travail.

Les dispositions relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire leur sont applicables sauf dérogation mais ils ne sont pas soumis aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires du travail ni aux autres dispositions du Code du travail reposant sur un calcul en heures d'une durée du travail.

Il appartient à la hiérarchie de veiller à ce que la charge de travail soit compatible avec les horaires qui ne pourront dépasser que de façon exceptionnelle les maxima définis à l'article 7 du présent accord.

Le salarié bénéficiera d'un entretien annuel avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoqués l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Les formations engagées ces dernières années sur des thèmes tels que la gestion du temps ou la conduite de réunions par exemple seront poursuivies afin d'aider le personnel cadre à adapter l'organisation, la charge et l'amplitude du travail à la réduction du temps de travail.

Il est convenu pour cette population que la durée du travail s'apprécie en jours. Leur rémunération est définie forfaitairement sans référence à un horaire précis. Cette rémunération correspond à la contrepartie d'une activité équivalente à 215 jours de travail maximum attendus sur l'année une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaires, les jours de congés annuels, les jours fériés ouvrés, les jours accordés au titre de la réduction du temps de travail

Ainsi pour l'an 2000, le décompte s'effectuera comme suit :

	366	jours
-	106	les jours de repos hebdomadaires,
-	25	les jours de congés annuels,
-	8	les jours fériés ouvrés,
-	12	les jours accordés au titre de la réduction du temps de travail.
=	215	jours attendus

Le nombre de JRTT n'intègre ni les jours d'ancienneté prévus par la convention collective ou l'accord d'entreprise, ni les éventuels jours de congés supplémentaires pour événements familiaux attribués conformément aux dispositions en vigueur.

En cas d'embauche ou de départ en cours d'année, le nombre de jours attribués au titre de la réduction du temps de travail est établi au prorata temporis et arrondi à la journée supérieure la plus proche.

Par mesure de simplification, il sera accordé 1 jour de JRTT par mois complet de travail. La période de référence est basée sur l'année civile soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Afin de faciliter la gestion et la prise des JRTT par les salariés, les 8 ou 7 jours qui peuvent être pris à leur initiative seront disponibles à raison de 4 dès le 1^{er} janvier et 4 ou 3 dès le 1^{er} juillet.

Les congés complémentaires, d'ancienneté ou autres congés payés conventionnels et les congés indemnités de maternité seront considérés comme journées travaillées normalement pour l'obtention des JRTT. Il en sera de même pour les absences indemnités pour maladie, accident du travail ou de trajet et couvertes par un certificat médical et les congés prévus à l'article 19 bis de l'accord d'entreprise. En tout état de cause, ce calcul prorata temporis sera arrondi à la demi-journée la plus proche.

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 peut prétendre.

Pour l'an 2000, le nombre de jours de réduction du temps de travail est égal à 9. Le nombre de JRTT laissé à l'initiative du salarié est de 5 et sera disponible dès le 1^{er} mai.

Il est expressément convenu que les jours de réduction du temps de travail, n'ont pas le caractère de jours de congés annuels au sens de l'article L 223 du code du travail. Par contre, ils sont assimilés à du temps de travail pour déterminer le nombre de jours de congés annuels auquel le salarié peut prétendre.

Handwritten signature

Les jours de RTT devront être pris par journée après l'accord préalable du responsable.

Les jours de RTT devront être pris impérativement avant le 31 décembre ou versés sur le compte épargne temps. Les jours de RTT pourront éventuellement être pris dans la limite de 3 mois suivant la fin de l'année civile.

L'employeur se réserve la décision de fixer les jours de fermeture de l'entreprise dans la limite de :

- 4 jours lorsque le jour férié de Noël ou de Nouvel An tombe un jour ouvré,
- 5 jours lorsque le jour férié de Noël ou de Nouvel An ne tombe pas un jour ouvré.

Chaque année et en tant que possible, lors des négociations annuelles sur le temps de travail, l'employeur fixera les dates de JRTT qui lui reviennent.

Si les nécessités de fonctionnement de l'entreprise imposent de modifier ces dates, l'employeur devra respecter un délai de 15 jours, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur devra avoir préalablement consulté les délégués syndicaux et le comité d'établissement.

Le décompte des jours de travail s'effectuera par différence entre le nombre de jours ouvrés attendus sur l'année et les absences au titre des congés payés, JRTT, jours fériés ouvrés... Une récapitulation en sera dressée en fin d'année.

Rémunération.

Aucune suspension du contrat de travail inférieure à une demi-journée ne peut entraîner de retenue sur salaire. La valeur d'une demi-journée de travail est égale à 1/44^{ème} du salaire mensuel, la valeur d'une journée à 1/22^{ème}

Il est bien entendu que le temps de travail est réparti sur cinq jours du lundi au vendredi, et qu'une présence de 9 heures à 16 heures est souhaitable au bon fonctionnement de l'entreprise

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait de mesure de chômage technique affectant l'établissement.

Le bulletin de paye fera apparaître que la rémunération est calculée sur la base d'un forfait annuel de 215 jours attendus.

Fait à Plaisir, le 25 avril 2000

La société Intertechnique

Les délégués syndicaux :

C.G.T :

C.G.C :

C.F.T.C :

F.O. :



Edmond MARCHEGAY
President-Directeur Général