

Avenant à l'Accord d'Aménagement et de Réduction

Du Temps de Travail

Adecco Travail Temporaire

Entre

la société

Adecco Travail Temporaire, France
dont le Siège social est sis
4 Rue Louis Guérin, 69100 Villeurbanne,

représentée par **M. Philippe MARCEL**
en sa qualité de Président Directeur Général

d'une part,

et d'autre part,

la CGT

représentée par **M. Rejeb NOURI**, dûment mandaté par la CGT,
domiciliée Case 460, 263 rue de Paris, 93514 Montreuil cedex

la Fédération des Services CFDT

représentée par **M. Bernard BOSSUT**, dûment mandaté par la Fédération des Services
CFDT,
domiciliée Tour Essor, 14 rue Scandicci, 93508 Pantin cedex

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le but d'améliorer l'application de l'Aménagement et de la Réduction du Temps de Travail dans l'entreprise et compte tenu des éléments introduits par l'Accord de Branche relatif au temps de travail des salariés permanents des ETT et par la Loi Aubry II, les parties souhaitent revoir par avenant certaines dispositions de l'Accord ARTT d'Adecco Travail Temporaire du 31 mars 1999.

Il s'agit de réviser les dispositions relatives

- ***aux Collaborateurs en contrat à durée déterminée de moins d'un mois***
 - ***aux Collaborateurs en contrat en alternance (apprentissage, qualification)***
- et de compléter celles relatives***
- ***aux Collaborateurs de niveau 6***

1. Contrats à Durée Déterminée de moins d'un mois

Les Collaborateurs en contrat à durée déterminée bénéficient des modalités générales d'ARTT prévues dans l'accord du 31 mars 1999.

Toutefois, pour les contrats à durée déterminée d'une durée initiale de moins d'un mois, la durée du travail sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures est appliquée. Le responsable de site veillera à définir les horaires de travail effectif du collaborateur sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

En cas de renouvellement au-delà d'un mois, les modalités générales sont appliquées.

1. Contrats en alternance (apprentissage, qualification)

Pour faciliter la gestion de leur période de formation et celle en entreprise, les apprentis suivent un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Le responsable de site veillera à définir les horaires de travail effectif du collaborateur sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

Les personnes actuellement en contrat d'apprentissage ou de qualification termineront leur contrat en cours sur la base de l'horaire initialement prévu.

1. Collaborateurs de niveau 6

Conformément à l'article 1-4 de l'Accord de Branche relatif au temps de travail des salariés permanents des ETT, les Collaborateurs de niveau 6, qui ont un niveau de responsabilités et d'autorité élevé, disposent d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail.

1.1. Réduction du temps de travail

La durée annuelle du travail des Collaborateurs de niveau 6 est plafonnée à 216 jours travaillés conformément aux dispositions de l'article L212.153 du Code du Travail. La période est fixée du 1^{er} juin au 31 mai de l'année civile suivante.

Un récapitulatif annuel du nombre de jours travaillés sera effectué pour chaque collaborateur de niveau 6 à l'issue de la période du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

Conformément au cadre légal prévu, les Collaborateurs ne sont pas soumis aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires du travail, comme aux autres dispositions du Code du Travail reposant sur un calcul en heures d'une durée du travail. En revanche, les dispositions relatives au repos quotidien (article L.220-1) et hebdomadaire (article L.122-2, L.221-4 et L.221-5) sont applicables.

1.1. Durée de travail

Pour ces Collaborateurs, la réduction du temps de travail est, en conséquence, réalisée par l'attribution forfaitaire de 11 jours de repos supplémentaires (JRS) pour une période allant du 1^{er} juin au 31 mai de l'année civile suivante.

Pour la période du 1^{er} octobre 1999 au 31 mai 2000, les Collaborateurs de niveau 6 ont bénéficié de 6,5 JRS.

1.1. Modalités relatives aux Jours de Repos Supplémentaires (JRS) pour réduire à 216 le nombre de jours travaillés

Les JRS sont acquis sur la base du temps de travail effectif à raison d'un JRS par mois civil complet de présence effective au poste de travail, avec un total de 11 JRS par période.

Les Collaborateurs proposent les JRS qu'ils souhaitent prendre à leur responsable hiérarchique. Les JRS doivent être planifiés en tenant compte des objectifs et des contraintes de chaque entité et ne doivent pas nuire au bon fonctionnement de l'entreprise.

Pour répondre au rythme de l'activité de travail temporaire dans l'année, les JRS devront être obligatoirement pris par jours entiers dans le période du 1^{er} octobre de la même année au 31 mai de l'année suivante.

Conformément à la loi, les jours dépassant le plafond de 216 jours, hors report de congés payés ou affectation de congés payés sur le compte épargne temps selon les modalités prévues, doivent être récupérés dans les 3 mois qui suivent la période, soit du 1^{er} juin au 31 août de la période suivante. Les dépassements ne sont pas reconductibles d'une période sur l'autre.

Un délai de prévenance de 2 semaines doit être respecté pour prendre un JRS. En cas de cumul de JRS par le collaborateur, ce délai passe à un mois pour permettre à l'entreprise de s'organiser pour cette absence.

En cas de report exceptionnel à la demande de l'Entreprise d'un JRS planifié, un délai de prévenance de 2 jours, délai franc (par exemple, prévenance le lundi pour un JRS prévu le jeudi) doit être respecté par l'Entreprise à l'égard du collaborateur.

En cas de cumul de JRS par le collaborateur, ce délai passe à une semaine pour permettre au collaborateur de s'organiser en cas de report. Un JRS planifié ne peut être reporté qu'une seule fois et doit être programmé à nouveau dans la même période de référence. En tout état de cause, le report ne peut concerner la totalité des JRS acquis par le Collaborateur.

En cas d'absence autre que congés payés, JRS et jours fériés, les JRS sont acquis au temps de présence effective, c'est à dire déduction faite des absences.

En cas d'acquisition de moins de 11 JRS sur la base du temps de travail effectif, le solde décimal de JRS acquis suit la base de conversion suivante :

de 0,10 à 0,25 JRS : 2 heures de repos à prendre

de 0,26 à 0,50 JRS : 4 heures ou une ½ journée

de 0,51 à 0,75 JRS : 6 heures

de 0,76 à 0,99 JRS : 1 journée

Lorsque le Collaborateur quitte l'Entreprise sans avoir pris tout ou partie des JRS, celui-ci bénéficie d'une indemnité correspondant aux droits acquis pendant la période de référence, déduction faite le cas échéant des JRS déjà pris.

Les modalités de décompte des JRS sont celles déjà prévues dans la procédure de JRS de l'entreprise avec le document formalisant le décompte et la prise des JRS.

Il appartient au collaborateur de niveau 6 de valider auprès de son responsable hiérarchique le nombre de journées et de demi-journées travaillées chaque semestre (ou au moment de son départ de l'entreprise) selon la procédure correspondante prévue à cet effet.

Le responsable hiérarchique est en charge d'examiner régulièrement avec le collaborateur de niveau 6 l'organisation du travail, et notamment son incidence sur l'amplitude de ses journées d'activité et la charge de travail qui en résulte.

1.1. Autres éléments non collectifs

Les Collaborateurs présents dans l'entreprise au 1^{er} octobre 1999 conservent les jours liés à l'ancienneté qu'il ont acquis au 30 septembre 1999, sans avoir la possibilité d'en ajouter de

nouveaux ultérieurement. Les Collaborateurs embauchés après le 1^{er} octobre 1999 ne bénéficient pas du système des jours liés à l'ancienneté qui n'est plus en vigueur.

Dans le cadre d'une organisation modifiée du temps de travail et des jours non travaillés, la notion de jours de fractionnement, liée à la survenance d'un élément aléatoire, devient inadaptée. Aussi, le système des jours de congés supplémentaires en cas de fractionnement n'est plus appliqué à partir de la période de référence commençant le 1^{er} juin 1999.

Il est rappelé que, pour répondre à ces changements, la Direction de l'entreprise souhaite étudier d'autres formes d'avantages pour les Collaborateurs réseau et siège, pour lesquelles les organisations syndicales pourront être consultées et qui seraient plus appropriées au nouvel environnement de l'entreprise et à l'évolution des attentes des Collaborateurs après la mise en œuvre du présent accord ARTT.

1.1. Compte Epargne Temps

Il est rappelé que les Collaborateurs de niveau 6 en CDI ayant plus d'un an d'ancienneté ont la possibilité d'affecter des jours de congés payés au Compte Epargne Temps selon les modalités prévues dans l'Accord ARTT du 31 mars 1999 (paragraphe 7.3 et annexe 2).

1.1. Formation professionnelle

Il sera appliqué l'article 1-5 sur la formation professionnelle de l'Accord de Branche relatif au temps de travail des salariés permanents des ETT.

Il est ainsi rappelé que :

Les Collaborateurs de niveau 6 peuvent suivre des actions de formation professionnelle qui se déroulent, en tout ou partie, sur les jours de repos dégagés par la réduction du temps de travail.

Les conditions suivantes doivent être réunies :

- 5 jours par période du 1^{er} juin au 31 mai de l'année civile suivante pour les formations à l'initiative du Collaborateur de niveau 6.
 - 3 jours par période du 1^{er} juin au 31 mai de l'année civile suivante, avec accord écrit du Collaborateur, pour les formations figurant au plan de formation de l'entreprise.
 - La formation doit être d'une durée minimale de deux jours.
 - Pour les formations à l'initiative du Collaborateur, les frais pédagogiques sont pris en charge par l'entreprise au titre du livre IX du code du travail après accord du responsable hiérarchique et validation du responsable hiérarchique n+1.
-
- Pour les formations figurant au plan de formation de l'entreprise, les frais pédagogiques sont pris en charge par l'entreprise au titre du livre IX du code du travail.

Pour pouvoir s'inscrire dans le cadre de l'alinéa précédent, les actions de formation doivent correspondre aux objectifs définis par les partenaires sociaux dans l'accord du 15 octobre

1991 relatif à la formation professionnelle des salariés des ETT. Les simples formations d'adaptation au poste de travail sont exclues du présent dispositif.

Il apparaît fondamental que les Collaborateurs de niveau 6 élargissent leur champ de connaissances et de compétences pour mieux faire face à leurs responsabilités d'encadrement dans un environnement en changement permanent et rapide.

Adecco.T.T. souhaite contribuer aux démarches d'évolution professionnelle initiées par ses Collaborateurs. Aussi, l'entreprise s'engage à financer, après accord du responsable hiérarchique et validation du responsable hiérarchique n+1, deux jours de formation à l'initiative du Collaborateur de niveau 6.

1.1. Dispositions relatives au temps partiel

Les Collaborateurs de niveau 6 à temps partiel au 1^{er} octobre 1999 ayant un nombre de jours travaillés inférieur à 216, acquièrent des JRS au prorata de leurs jours travaillés sur la base de 11 JRS pour 227 jours travaillés. Cela définit le nombre de jours travaillés les concernant.

Pour les nouveaux Collaborateurs embauchés à temps partiel après le 1^{er} octobre 1999 ou pour les Collaborateurs de niveau 6 demandant à passer à temps partiel après le 1^{er} octobre 1999 ou pour les Collaborateurs à temps partiel passant niveau 6 après le 1^{er} octobre 1999, le temps partiel s'exprime en nombre de jours travaillés et de jours non travaillés par semaine définis par avenant au contrat de travail entre le Collaborateur de niveau 6 à temps partiel et son responsable hiérarchique avec validation du responsable hiérarchique n+1.

Les Collaborateurs à temps partiel au 1^{er} octobre 1999 ont la possibilité de revenir à temps plein avec accord du responsable hiérarchique dans la mesure où l'organisation de l'entreprise le permet. Les modalités de réduction du temps de travail sont alors les mêmes que celles prévues pour les Collaborateurs de niveau 6 à temps plein.

1. Durée et dépôt du présent avenant

Le présent avenant à l'Accord ARTT du 31 mars 1999 est conclu pour une durée indéterminée et pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant pourra être révisé selon les dispositions légales prévues, notamment en cas de dysfonctionnement important observé grâce au dispositif de suivi de l'ARTT ou en cas de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires postérieures à la signature du présent Accord. L'Entreprise et les Organisations Syndicales se réuniront alors pour évaluer les conséquences éventuelles de ces nouvelles dispositions.

Le présent avenant sera déposé par l'Entreprise aux greffes du Conseil des Prud'hommes de Lyon et à la DDTE conformément aux dispositions légales et au 2^{ème} alinéa du paragraphe 2.

Chaque Organisation Syndicale signataire recevra un exemplaire original du présent avenant.

Les Signataires

Date

**Pour Adecco Travail Temporaire
Philippe MARCEL**

**Pour la Fédération des Services CFTD
Bernard BOSSUT**

**Pour la CGT
Rejeb NOURI**