

**ACCORD D'ENTREPRISE
RELATIF A L'AMENAGEMENT ET
A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

ENTRE :

La société SCG France SAS,

Dont le siège social est situé au 14 rue Mesplé à Toulouse, BP 1112

Représenté par Monsieur Jean CAPRAIS en sa qualité de Directeur Général

ET

L'organisation syndicale FO,

Représentée par Monsieur Alain DELPLANQUE en sa qualité de Délégué Syndical

Il a été convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

PREAMBULE

CHAPITRE I : GENERALITES

Article 1: Cadre juridique

Article 2 : Champ d'application

CHAPITRE II: TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES ET ASSIMILES

Article 3 : Notion de cadres

Article 4 : Cadres dirigeants

Article 5 : Cadres en forfait annuel jours

5-1 Principe

5-2 Calcul de la réduction du temps de travail

5-3 Assimilés

CHAPITRE III: TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL NON CADRE

Article 6 : Salariés non cadres

6-1 Principe

6-2 Calcul de la réduction du temps de travail

CHAPITRE IV: DUREE DU TRAVAIL

Article 7 : Temps de repos, repas et pause

Article 8 : Jours de Réduction du Temps de Travail : JRTT

8-1: Nature

8-2: Modalités d'acquisition des JRTT

8-3 : Entrée ou sortie d'un collaborateur

8-4 : Modalités de prise des JRTT

Article 9 : Contrôle de la durée du travail

Article 10: Heures supplémentaires

Article 11: Astreinte

11-1 : Définition

11-2 : Nature de l'astreinte

11-3 : Temps de déplacement pour astreinte

Article 12: Temps de formation

12-1 : Principe

12-2 : Fonctionnement

12-3 : Nature de la formation

Article 13 : Salariés à temps partiel

CHAPITRE V : REMUNERATION

Article 14 : Maintien des salaires

CHAPITRE VI : DISPOSITIONS FINALES

Article 15 : Durée de l'accord

Article 16 : Entrée en vigueur

Article 17 : Portée de l'accord

Article 18 : Adhésion

Article 19 : Publicité et dépôt

PREAMBULE

Le présent accord, qui prend en compte notamment les dispositions issues de la convention collective nationale des industries métallurgiques en matière de réduction du temps de travail, a pour objet:

- de favoriser un traitement équitable entre les deux catégories de personnel cadre et non cadre,
- d'appliquer l'accord au niveau de l'entreprise et non plus au niveau des établissements qui donnait lieu à des disparités de traitement entre salariés,
- de tenir compte des aspirations des salariés dans leur aménagement du temps de travail tout en garantissant la compétitivité de l'entreprise.

Le présent accord modifie les dispositions de l'article 3 de l'accord collectif de SCG France SAS signé le 6 octobre 2000. Les jours de disponibilité définis dans les annexes de cet article ainsi que les modalités de prise de ces jours de repos sont transformés en JRTT (Jours de Réduction du Temps de Travail) et sont soumis à d'autres modalités de prise comme définies à l'article 8-4 du présent accord.

CHAPITRE I : GENERALITES

Article 1 : Cadre juridique

Le présent accord, conclu dans le cadre de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, des dispositions conventionnelles applicables et en particulier de l'accord de la métallurgie du 28 juillet 1998 et de ses avenants du 19 janvier 2000, a pour objectif d'aménager le temps de travail et d'en réduire la durée au sein de l'entreprise SCG France SAS.

Par ailleurs, le dispositif mis en oeuvre par cet accord et concernant notamment:

- la réduction du temps de travail,
- l'aménagement du temps de travail,

constitue un tout indivisible qui ne saurait être mis en oeuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle. Les parties au présent accord reconnaissent enfin que le présent accord, au regard des intérêts de l'ensemble des salariés, met en place un dispositif globalement plus favorable que ceux pouvant exister à ce jour au sein de l'entreprise.

Article 2 : Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de l'entreprise SCG France SAS, à l'exclusion des cadres dirigeants définis à l'article 4 du présent accord et des salariés à temps partiel.

CHAPITRE II : TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES ET ASSIMILES

Article 3 : Notion de cadres

Pour l'application du présent chapitre, il sera fait notamment application de la notion de cadre telle que résultant de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.

En application de cet accord national, peuvent également bénéficier du statut de cadre tel que régi par la convention collective des cadres de la métallurgie, les assimilés relevant des coefficients 335, 365 et 395 avec lesquels est conclue une convention individuelle de forfait.

Article 4 : Cadres dirigeants

Ces cadres se voient confier des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps. En outre, ils prennent des décisions de façon largement autonome.

Ces cadres sont ceux classés au niveau III C.

Conformément aux dispositions légales, ces cadres ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la durée du travail et au présent accord.

Article 5 : Cadres en forfait annuel jours

5-1 : Principe

Les cadres de SCG France SAS se voient confier des missions d'analyse, de gestion, d'animation ou de participation à des projets. Dans l'exercice de ces activités, ils gèrent leur temps de travail en autonomie, leur horaire ne peut être prédéterminé.

Indépendamment de la latitude dont disposent ces collaborateurs dans l'exercice de leurs fonctions, les parties entendent leur faire bénéficier de la réduction du temps de travail.

5-2 : Calcul de la réduction du temps de travail

Une convention de forfait en jours sera conclue avec les cadres présents à l'effectif, par avenant à leur contrat de travail ; mention de ce forfait sera portée au contrat de travail des personnes recrutées après la mise en oeuvre du présent accord.

Sous réserve de la conclusion de ce forfait, ces cadres effectuent **212 jours** de travail par an, hors congés d'ancienneté, et sous condition de l'acquisition complète des droits à congés payés.

Ce nombre se décompte comme suit :

journées annuelles	365 jours
repos hebdomadaire	104 jours
congés annuels	25 jours
jours fériés	8 jours
ponts donnés par l'entreprise	3 jours
JRTT	13 jours
jours travaillés par an	212 jours

5-3 : Les assimilés

Il peut être conclu des conventions individuelles de forfait avec les assimilés qui, outre les conditions énoncées à l'article 3, relèvent des coefficients 335,365 et 395.

A compter de l'entrée en vigueur de l'accord, un avenant sera proposé à ceux qui remplissent les conditions requises. A défaut d'acceptation de l'avenant dans un délai de 10 jours à compter de sa proposition, l'intéressé poursuivra sa relation contractuelle dans le cadre des dispositions énoncées au Chapitre III relatives au personnel non cadre.

Article 6 : Salariés non cadres

6-1 : Principe

Le temps de travail effectif du personnel non cadre est de 35h en moyenne par semaine sur l'année compte tenu de l'attribution de jours de repos alloués au titre de la réduction du temps de travail.

6-2 Calcul de la réduction du temps de travail

Compte tenu de la demande des salariés de bénéficier de la réduction du temps de travail par l'octroi de JRTT, la société alloue 13 JRTT à l'année sans réduction hebdomadaire du temps de travail.

Le décompte se calcule comme suit:

journées annuelles	365 jours
repos hebdomadaire	104 jours
congés annuels	25 jours
jours fériés	8 jours
ponts donnés par l'entreprise	3 jours
jours travaillés par an	225 jours
heures hebdomadaires	39 heures
pauses hebdomadaires	$20' \times 5 = 100' = 1.67h$
travail effectif hebdo	$39 - 1.67 = 37.33$ soit 37h.20mn
travail effectif quotidien	$37.33 / 5 = 7.47$ soit 7h28mn
total annuel:	$225 \times 7.47 = 1680$ heures
JRTT	13 jours
jours travaillés	212 jours
heures annuelles	$212 \times 7.47 =$ 1583 heures

Le décompte annuel du temps de travail effectif sera réalisé sur la base d'une durée hebdomadaire de 37h33 pour les collaborateurs en horaires. Il contribuera à attribuer 13 JRTT, afin de rendre effective la réduction du temps de travail sur la période d'une année, ce qui porte l'horaire annuel de travail à 1583 heures.

Ces JRTT auront pour conséquence de porter la durée moyenne hebdomadaire de travail effectif à 35 heures sur l'année.

Par conséquent, les heures de travail effectif effectuées au delà de 37h33 sont considérées comme des heures supplémentaires au sens du Code du travail.

CHAPITRE IV : DUREE DU TRAVAIL

Article 7 : Temps de repos, pause et repas

Conformément à l'article L 212-4 du Code du Travail « La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

Le temps rémunéré par l'employeur n'a pas obligatoirement la nature de temps de travail effectif (exemple : les pauses, les périodes d'astreintes hors temps d'intervention).

La durée du travail définie dans ce même article est au maximum de 10 heures par jour. Si des circonstances le justifient, cette limite peut être portée à 12 heures.

Le temps de repos entre 2 journées de travail ne peut être inférieur à 11 heures. Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient, ce temps peut être ramené à 9 heures. Dans ce cas, les heures comprises entre 9 heures et 11 heures font l'objet d'un repos équivalent un autre jour.

Ces circonstances exceptionnelles doivent le rester et ne pourront être invoquées dans un même service de manière récurrente et systématique.

Durant la journée de travail le salarié bénéficie de temps de pause de 10mn le matin et 10 mn l'après midi rémunérés et de 45 mn de pause déjeuner non rémunérés.

Chaque responsable de service veille à ce que chaque membre de son service puisse prendre le temps de pause, sans entraver le bon déroulement du service.

Les temps de pause et de déjeuner ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif.

Article 8 : Jours de Réduction du Temps de Travail JRTT

8-1 : Nature

Les JRTT, n'étant qu'une modalité particulière de réduction du temps de travail, ils n'ont donc pas la nature de jours de congés payés.

Seul le temps de travail effectif génère l'acquisition de JRTT.

Par exception, les périodes de congés ou d'absences suivantes génèrent également l'acquisition de JRTT :

- JRTT,
- Congés payés,
- Congés pour événements familiaux,
- Formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise,
- Heures de délégation des représentants élus du personnel et des délégués syndicaux,
- Heures de remplacement prévues à l'article 10.

8-2 : Modalités d'acquisition des JRTT

Cet article à vocation à gouverner les JRTT alloués aux cadres comme ceux alloués aux non cadres.

Pour la détermination des droits à JRTT, la période de référence est celle de l'année calendaire du 1er janvier au 31 décembre.

A chaque 1er janvier est attribué un capital de 13 jours à chaque collaborateur.

Tout mois de travail effectif donne droit à 1.08 jour ouvré de réduction du temps de travail.

Le solde de JRTT doit être utilisé avant le 31 décembre de chaque année.

8-3 : Entrée ou sortie d'un collaborateur

En cas d'entrée ou de départ en cours d'année, le collaborateur bénéficie d'un nombre de JRTT ou d'une indemnité compensatrice de ces JRTT, au prorata de sa durée de travail effectif pendant l'année.

8-4: Modalité de prise des JRTT

La prise des JRTT doit être effective et se concilier avec les impératifs des services de SCG France SAS. Le capital de JRTT ne pourra donc pas faire l'objet de report. Il convient en effet d'assurer la réalité de la réduction du temps de travail à SCG France SAS.

Afin de gérer au mieux la prise de ces jours, les salariés devront prendre leurs JRTT dans le cadre du trimestre et par journées entières.

La répartition des jours se distribue comme suit :

T1	T2	T3	T4
4	3	3	3

Les dates de prise des JRTT sont fixées avec la hiérarchie et le salarié en début de chaque trimestre.

A défaut d'accord, le responsable hiérarchique pourra imposer les dates de la prise d'un certain nombre de JRTT par trimestre. Cette répartition s'applique comme suit :

	T1	T2	T3	T4
Nbre de JRTT imposés par le manager	2	2	1	2

Ces JRTT devront être soldés durant le trimestre et ne seront pas reportables.

Les dates ainsi fixées ne peuvent être modifiées moins de 7 jours avant l'événement sans le commun accord du salarié et de la hiérarchie.

Les JRTT peuvent être accolés aux congés payés sans qu'une même période d'absence puisse excéder au total 5 semaines ou 25 jours ouvrés.

Article 9 : Contrôle de la durée du travail

Le contrôle de la durée du travail s'effectue en heures pour les collaborateurs non cadres dont l'activité et l'organisation du travail qui leur est applicable, rend ce décompte possible (article 6). Un système d'horaire individualisé est mis en place et fera l'objet d'une note de service.

Pour les collaborateurs cadres, la durée de travail est obtenue par décompte des jours de repos pris sur l'année ce qui permet de récapituler le nombre de jours travaillés (article 5).

Les décomptes de la durée du travail effectif sont délégués aux collaborateurs et se feront au moyen d'un système autodéclaratif de suivi d'activité visé par le manager.

Article 10: Heures supplémentaires

Il est rappelé que sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande de l'employeur au-delà de la durée hebdomadaire du travail (37h33 hebdomadaires compte tenu du décompte annuel du travail et de l'attribution de JRTT permettant de travailler 35 h hebdomadaires en moyenne sur l'année).

Le principe applicable en matière d'heures supplémentaires effectuées par les collaborateurs non cadres, est celui de la substitution du paiement de ces heures par un repos de remplacement dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Ces repos compensateurs seront pris par journées ou demi-journées dans les 3 mois suivants la date à laquelle le salarié a acquis un crédit de repos.

Les dates de ces repos seront fixées en fonction des souhaits des salariés tout en tenant compte des besoins du service.

Article 11: Astreinte

11-1 : Définition

L'astreinte correspond à l'obligation faite par la Société à un salarié de rester à son domicile ou à proximité en dehors des heures de travail habituelles, en vue d'une intervention éventuelle, le salarié restant toutefois libre de vaquer à des occupations personnelles.

11-2 : Nature de l'astreinte et contrepartie

L'astreinte n'est pas considérée comme du travail effectif et reste organisée suivant des procédures spécifiques.

L'astreinte fait l'objet d'une compensation financière spécifique dénommée "indemnité d'astreinte" dont le niveau est déterminé lors de la négociation annuelle sur les salaires (article L.132-27 du Code du Travail).

L'indemnité d'astreinte constitue un élément de rémunération. A ce titre, elle est soumise aux mêmes cotisations sociales que les autres éléments de rémunération.

Le temps pendant lequel le salarié d'astreinte est amené à effectuer une prestation pour le compte de la Société est du temps de travail effectif, décompté par le salarié lui-même et validé par son responsable.

11-3 : Temps de déplacement pour astreinte

Le temps de déplacement entre le domicile du collaborateur et le lieu d'intervention est assimilé à un temps de travail effectif dans la limite du temps de trajet estimé domicile / site d'intervention.

Article 12 : Temps de formation

12-1 Principe

Conformément aux dispositions du nouvel article L.932-2 du Code du travail, le développement des compétences des salariés peut être organisé pour partie hors du temps de travail effectif, sous réserve que les formations correspondantes soient utilisables à l'initiative du salarié ou reçoivent son accord écrit.

Chaque collaborateur peut bénéficier d'un module de formation de 3 jours maximum par an. Ces formations s'inscrivent dans le cadre du co-investissement pour le développement des compétences.

Ainsi, ces journées de formation ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif.

12-2 Fonctionnement

Chaque salarié fera part à son responsable hiérarchique de ses souhaits en matière de formation lors des entretiens annuels d'évaluation. Les actions de formation retenues dans le cadre de ces JRTT seront des actions qui n'entrent pas dans le cadre du plan de formation décidé par l'employeur.

La Direction des Ressources Humaines aura pour rôle de valider les demandes des collaborateurs et de recueillir leurs accords écrits.

Si des souhaits de formation sont refusés par la direction pour des raisons de dépassement de budget par exemple, les salariés doivent prendre de toute façon leur JRTT.

12-3 Nature de la formation

Les actions de formation doivent avoir pour objectif le développement des compétences des salariés. Il s'agit de compétences qui n'ont pas de lien direct avec la qualification professionnelle du salarié, ce qui permet de les distinguer des formations d'adaptation à l'évolution de l'emploi. Dans tous les cas, les compétences visées se situent en dehors du champ couvert par la qualification contractuelle du salarié.

Article 13: Salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel ne bénéficient pas de la réduction du temps de travail. Il sera appliqué aux salariés à temps partiel, une revalorisation de leur taux horaire contractuel de base.

CHAPITRE V : REMUNERATION

Article 14 : Maintien des salaires

SCG France SAS s'engage à ne pas diminuer les salaires de base du fait de la réduction du temps de travail.

Les conditions de rémunération des nouveaux embauchés seront identiques à celles des salariés en activité au sein de SCG France SAS au 1er janvier 2001.

CHAPITRE VI : DISPOSITIONS FINALES

Article 15 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire pourra le dénoncer dans les conditions prévues par l'article L 132-8 du code du travail.

Il pourra être révisé dans les conditions de l'article L 132-7 du code du travail.

Article 16 : Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le 1er janvier 2001.

Le traitement des bulletins de paye, consécutivement à la signature du présent accord, nécessite un délai d'adaptation estimé à 3 mois au maximum pour la mise en conformité des systèmes de gestion, notamment informatiques.

Article 17 : Portée de l'accord

Le présent accord annule et remplace les accords en vigueur dans l'entreprise relatifs à la durée du travail.

Article 18 : Adhésion

Le présent accord constitue un tout indivisible tant dans son esprit que dans sa lettre. L'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ne pourra être partielle et intéressera donc l'accord dans son entier.

Article 19 : Publicité et dépôt

Le présent accord est déposé en cinq exemplaires originaux à la direction départementale du travail et de l'emploi de Toulouse, et en un exemplaire original au secrétariat greffe du conseil des Prud'hommes de Toulouse.

Chaque salarié peut prendre connaissance du contenu du présent accord, dont un exemplaire est tenu à sa disposition auprès de la DRH. Les salariés en sont informés par voie d'affichage et par tous moyens de communication.

Fait à Toulouse, le mardi 5 décembre 2000 en 12 exemplaires.

Pour les l'organisation syndicale

Alain DELPLANQUE
Délégué Syndical FO

Pour SCG France SAS

Jean CAPRAIS
Directeur Général