

**ACCORD RELATIF
A LA REDUCTION ET L'AMENAGEMENT
DU TEMPS DU TRAVAIL
DES SALARIES
DE STATUT EMPLOYE ET AGENT DE MAITRISE
DE COMPASS SERVICES FRANCE**

14


PC

SOMMAIRE

	PAGE
PREAMBULE	1
Article 1 ^{er} : Champs d'application	1
Article 2 : Réduction du temps de travail	2
<i>Article 2.1 : Mode de calcul des semaines travaillées</i>	2
<i>Article 2.2 : Calcul de la durée annuelle du travail avant la réduction du temps de travail</i>	2
<i>Article 2.3 : Calcul de la durée annuelle du travail après la réduction du temps de travail</i>	2
Article 3 : Organisation de la durée du travail par l'octroi de jours de repos	2
<i>Article 3.1 : Annualisation</i>	2
<i>Article 3.2 : Modalités de prise des repos RTT</i>	3
<i>Article 3.3 : Modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier des repos</i>	3
<i>Article 3.4 : Mode de prise en compte des absences rémunérées ou indemnisées ou justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou accident</i>	4
Article 4 : Salariés à temps partiel	4
Article 5 : Compte Epargne Temps	
<i>Article 5.1. Alimentation du compte épargne temps</i>	4
<i>Article 5.2. Utilisation du Compte Epargne Temps</i>	5
<i>Article 5.2.1. Utilisation de ce compte par les cadres</i>	5
<i>Article 5.2.2. Départ de l'entreprise</i>	5
<i>Article 5.3. Rémunération de l'épargne temps</i>	6
<i>Article 5.4. Accord automatique de prise de jours épargnés</i>	6
Article 6 : Contrat de service	6
Article 7 : Heures Supplémentaires	7
Article 8 : Modalités d contrôle du temps de travail	7
Article 9 : Rémunération	7
Article 10 : commission paritaire de suivi de l'accord	8
<i>Article 10.1 : Composition</i>	8
<i>Article 10.2 : nombre de réunions et moyens</i>	8
Article 11 : Durée, dénonciation, révision	8

CU
-
[Signature]
GC

**ACCORD RELATIF
A LA REDUCTION ET L'AMENAGEMENT
DU TEMPS DU TRAVAIL
DES SALARIES
DE STATUT EMPLOYE ET AGENT DE MAITRISE
DE COMPASS SERVICES FRANCE**

Préambule

Le présent accord portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail est conclu dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction négociée du temps de travail effectif et de l'Accord de branche du 15 janvier 1999 relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans les entreprises de restauration collective.

La présente négociation s'inscrit également dans le cadre de l'engagement pris le 9 avril 1999 de négocier sur les 35 heures.

Elle intègre aussi les prévisions législatives quant à la réduction négociée du temps de travail (loi dite LOI Aubry II).

Par cet accord, la Direction et les organisations syndicales signataires expriment leur volonté de permettre aux salariés d'atteindre un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, en réduisant le temps de travail.

Compte tenu de l'activité de la société CSF consistant notamment à assurer les services fonctionnels du Groupe, il est primordial d'adapter l'organisation et les horaires de travail aux besoins économiques, en maintenant la motivation de tous et en préservant les emplois.

Les parties signataires s'engagent à créer les conditions favorables au succès de l'application du présent accord dans l'entreprise.

Article 1^{er} : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés de statut employé et agent de maîtrise de Compass Services France, qu'ils soient sous contrat à durée indéterminée à temps complet et à temps partiel ou sous contrat à durée déterminée.

CU
PC

Article 2 : Réduction du temps de travail

2.1. Mode de calcul des semaines travaillées.

365 jours - 104 jours de repos hebdomadaires (2 j x 52 semaines)
 - 25 jours ouvrés de congés payés
 - 8 jours fériés

= 228 jours ouvrés

$\frac{228 \text{ jours/an}}{5 \text{ jours/semaine}} = 45,6 \text{ semaines par an}$

2.2. Calcul de la durée annuelle du travail avant la réduction du temps de travail

- a) Etablissement de Paris
45,6 semaines x 39 heures = 1 778,40 heures / an
(39 heures par semaine selon le régime des repos compensateurs (Art. 16 de l'Accord d'Entreprise applicable aux Agents de Maîtrise et Art. 14 de l'Accord applicable aux Employés du 9 avril 1999), soit 44,4 semaines x 40 heures).
- b) Etablissement de Marseille
45,6 semaines x 37 heures = 1 687,20 heures / an

2.3. Calcul de la durée annuelle du travail après la réduction du temps de travail

45,6 semaines x 35 heures = 1 596 heures / an

Il s'agit de la durée du travail effectif pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles, à l'exclusion, en conséquence, du temps nécessaire à l'habillage et au repas, et du temps des éventuelles pauses.

Article 3 : Organisation de la durée du travail par l'octroi de jours de repos

3.1. Annualisation

Le temps de travail des salariés est organisé sur les douze mois de l'année civile.

La réduction du temps de travail à 35 heures par semaine en moyenne est obtenue par l'attribution de 14 jours de repos RTT (réduction du temps de travail) par an.

CM
2  CC

En conséquence, le total d'heures de travail effectif de 1 596 heures par an est effectué en 42,8 semaines.

Ce nombre d'heures de travail par an est applicable aux salariés ayant au moins un an de présence continue dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés et ayant acquis leurs droits à 25 jours de congés payés.

Les jours de repos RTT sont attribués au pro rata temporis sans condition d'ancienneté.

Les jours de repos RTT se substituent à tout autre repos existant avant l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail à 35 heures. Les conditions d'acquisition des congés pour fractionnement et des congés pour ancienneté restent inchangées.

3.2. Modalités de prise des repos RTT

Les 14 jours de repos sont pris, à l'initiative du salarié, d'un commun accord entre le salarié et son supérieur hiérarchique à raison de 1 jour par mois sur dix mois et 2 jours par mois sur deux mois. En cas de désaccord, ces jours sont fixés pour moitié à l'initiative de l'employeur et pour moitié à l'initiative du salarié.

Les repos peuvent également être pris, à l'initiative du salarié, par demi-journée, soit deux ou quatre demi-journées par mois.

Le planning de prise de repos RTT est fixé au plus tard le 25 du mois qui précède chaque mois civil.

Le cumul des 2 jours de repos RTT au maximum dans le même mois civil est possible sous réserve de ne pas perturber le bon fonctionnement du service et de l'acceptation par le supérieur hiérarchique.

Le report sur le mois suivant ne peut être décidé par la hiérarchie que pour une raison professionnelle particulièrement importante et imprévue.

Tout changement de planning de prise de repos doit être notifié au salarié dans un délai de 5 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

La demande du salarié de changer le planning de prise de jours de repos RTT doit être motivée par une raison personnelle grave et parvenir au supérieur hiérarchique 5 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

3.3. Modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier des repos

Quelles que soient les conditions réelles de prise de repos RTT, la rémunération du salarié ne subit aucune modification en raison du calendrier de prise des repos.

CH
3
PC

3.4. Mode de prise en compte des absences rémunérées ou indemnisées ou justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou accident

Conformément à l'article L 212-9 nouveau du Code du Travail, les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquelles les salariés ont droit en application des stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié.

Les abattements sur le salaire pour absences imputables au salarié sont égaux au quotient du salaire mensuel par le nombre d'heures de travail dans l'entreprise pour le mois considéré.

Les absences donnant lieu à une récupération seront décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer, soit 7 heures au minimum pour un salarié à temps complet.

Article 4 : Salariés à temps partiel

Sont considérés à temps partiel les salariés dont la durée annuelle de travail est inférieure à 1596 heures par an.

Les salariés sous contrat à temps partiel au moment de l'entrée en vigueur du présent accord se verront proposer un avenant au contrat de travail prévoyant le maintien de la rémunération et la réduction du temps de travail proportionnelle à celle des salariés à temps complet sous forme de l'octroi de jours de repos RTT selon la grille suivante :

Nombre de jours travaillés dans la semaine	Nombre de jours RTT par an
5	14
4	11
3	8
2	6
1	3

Les repos RTT sont attribués à tous les salariés à temps partiel au pro rata temporis sans condition d'ancienneté.

Article 5 : Compte Epargne Temps

Tout salarié en contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un compte épargne temps.

5.1. Alimentation du compte épargne temps

Tout salarié ayant procédé à l'ouverture d'un compte épargne temps peut y affecter les jours de repos RTT nés de la réduction de la durée du travail dans la limite de 5 jours.

L'épargne temps est tenue en jours, le nombre de jours étant égal à la division de la somme épargnée par le salaire journalier de l'intéressé au jour de l'alimentation du compte.

CY  1c

Une fois par mois, le salarié recevra un relevé de la situation de son compte épargne temps en jours. Le délai de mise en œuvre technique du CET est le 1^{er} juillet 2000.

Avant le 31 mars de chaque année, le salarié indique par écrit à sa hiérarchie le nombre de jours qu'il souhaite épargner afin de pouvoir fixer le planning de prise de jours RTT en correspondance.

5.2. Utilisation du Compte Epargne Temps

Les repos mentionnés à l'article 5.1 devront être soldés au plus tard dans les cinq ans suivant la date à laquelle le salarié a épargné au moins un jour de congé. Cette limite est portée à 10 ans pour les salariés âgés de plus de cinquante ans désirant cesser leur activité de manière progressive ou totale. La durée minimale du congé pris dans le cadre d'un compte épargne temps est abaissée à 1 jour.

5.2.1 – Utilisation de ce compte par les salariés

Le congé de fin de carrière devra être sollicité 6 mois avant son commencement par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le congé pour convenance personnelle devra être sollicité 2 mois avant son commencement par lettre recommandée avec accusée de réception. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître sa décision. Il peut refuser le congé une fois, par décision motivée. Dans ce cas, le salarié peut présenter une seconde demande 2 mois après le refus de l'employeur.

Dans le cas du départ en retraite d'un salarié, l'employeur ne pourra refuser la demande de congé pour convenance personnelle, dès lors que cela aboutirait à rendre, en pratique, impossible le dépôt d'une nouvelle demande par le salarié, compte tenu de la date de son départ en retraite.

L'absence au titre du compte épargne temps est considérée comme une période de travail effectif. Les avantages liés au contrat de travail et aux droits collectifs conventionnels et individuels sont maintenus.

Lors de la prise du congé, la rémunération est versée à la date habituelle de paie. Elle est soumise aux mêmes cotisations qu'un salaire normal et donne lieu à l'établissement d'un bulletin de salaire.

A l'issue de son congé, le salarié retrouvera son précédent emploi.

5.2.2 – Départ de l'entreprise ou transfert du contrat de travail en cas de passation de marché

En cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit le motif, le salarié percevra une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne temps. Cette indemnité sera calculée de la même façon que si le compte était liquidé par une prise de congé, la base de calcul étant le salaire perçu au moment de la liquidation du compte.

Cet
[Signature]
RC

5.3. Rémunération de l'épargne temps

Le compte épargne temps étant tenu en jours, les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un repos correspondent au maintien du salaire journalier qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé. Ainsi, le compte épargne temps suit l'évolution de la rémunération individuelle du salarié.

5.4. Accord automatique de prise des jours épargnés

Il y a accord automatique pour la prise des jours de repos dans les cas suivants :

- Décès du conjoint ou d'un enfant,
- Invalidité du conjoint au sens des 2° et 3° de l'article L.341-4 du code de la sécurité sociale,
- Divorce,
- Mariage,
- Naissance ou adoption,
- Création d'entreprise.

Article 6 : Contrat de service

La direction affirme sa volonté réelle d'aboutir à une réduction du temps de travail à 35 heures.

En conséquence, elle met en place un dispositif interne, le « contrat de service ». Chaque supérieur hiérarchique, au sein de son entité, devra rechercher avec ses collaborateurs les moyens de réduire la charge de travail, parmi lesquels :

- clarification des rôles et des responsabilités, axée sur la réelle valeur ajoutée de chacun,
- répartition de la charge de travail au sein de l'équipe,
- simplification, formalisation des procédures, dans le service et services environnants,
- suppression de tâches, mise en évidence des doublons et des dysfonctionnements,
- bilan des ressources nécessaires : personnel, matériel, logistique, informatique, formation.

A ce contrat de service doit être associé un tableau de bord de suivi.

Pour permettre à l'encadrement de mener à bien cette démarche, qui fera partie intégrante de ses objectifs, une aide lui sera apportée sous la forme d'un document leur présentant les méthodologies à mettre en œuvre.

Le contrat de service sera lancé courant décembre 1999. Chaque supérieur hiérarchique aura trois mois pour réfléchir avec ses collaborateurs à la réduction de la charge de travail et aux plans d'action correspondants.

Il devra établir le bilan des ressources nécessaires. Les mesures devront être prises dans les trois mois suivants et feront l'objet d'un tableau de bord de suivi.

cel
-
6
RC

Article 7 : Heures supplémentaires

Si la durée moyenne hebdomadaire sur douze mois se révèle supérieure à 35 heures par semaine, le salarié bénéficie de l'octroi de jours de repos complémentaires dont le nombre est évalué selon les règles des articles L. 212-5, L. 212-5.1 et L. 212-6 du Code du Travail.

Les repos ainsi acquis sont à prendre dans les six mois qui suivent l'ouverture du droit.

Tout dépassement des horaires doit être préalablement autorisé par le supérieur hiérarchique.

Article 8 : Modalités de contrôle du temps de travail

Les horaires de travail des salariés à temps complet sont individualisés selon les articles L 212 - 4 - 1 et D. 212 - 21 du code du travail, sauf dans les services obéissant à des règles de fonctionnement impliquant des horaires précis (standard, courrier, services généraux).

Les salariés peuvent notamment définir, dans les limites des plages fixes précisées par affichage, les moments où débute et se termine leur temps de travail.

En conséquence, la durée de travail indicative en raison de l'individualisation des horaires est de 37,29 heures par semaine (37 h 17 min.) et de 7,46 heures par jour (7 h 27 min.).

Le décompte des heures de travail découle de l'auto-contrôle.

Le salarié enregistre sur la feuille individuelle d'heures le nombre d'heures de travail effectif par jour et toutes les informations nécessaires pour le valider. Cette fiche est visée par le supérieur hiérarchique et ensuite adressée au service paye compétent. Son modèle est joint en annexe.

Tout dépassement des heures de travail doit être autorisé préalablement par le supérieur hiérarchique.

Article 9 : Rémunération

La réduction du temps de travail n'entraîne aucune diminution de salaire des salariés présents dans l'entreprise au moment de l'entrée en vigueur du présent accord.

Compte tenu de l'impact de la mise en place des 35 heures sans diminution de la rémunération, l'évolution de la masse salariale pour les années 2000 et 2001 sera modérée.

Ca  rc

Article 10 : Commission paritaire de suivi de l'accord

Le suivi de la conformité de l'application du présent accord est confié à une Commission de Suivi qui sera constituée dans les six mois suivant l'entrée en vigueur de la réduction de la durée du temps de travail.

Cette commission n'a pas pour vocation de se substituer aux instances représentatives du personnel prévues par la loi et existant déjà dans l'entreprise.

10.1. Composition :

Cette commission sera composée de :

- 2 salariés par organisation syndicale représentative dans l'entreprise
- 2 représentants de la direction

La présidence est assurée par le Directeur des Ressources Humaines ou son représentant.

10.2. Nombre de réunions et moyens

La Commission pourra se réunir une fois par an à l'initiative de l'employeur.

Le temps passé en réunion de la Commission convoquée à l'initiative de l'employeur est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel dans la limite d'une demi-journée de travail à temps complet.

Article 11: Durée , dénonciation, révision

Durée

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2000 pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent de se rencontrer après 18 mois d'application du présent accord pour étudier ensemble les éventuelles améliorations à apporter à son texte.

Le présent accord modifie et remplace les dispositions suivantes :

- article 16 de l'Accord d'Entreprise Compass Services France applicable au personnel maîtrise du 9 avril 1999,
- article 14 de l'Accord d'Entreprise Compass Services France applicable au personnel employé du 9 avril 1999.

Les dispositions prévues dans cet accord se substituent à celles énoncées pour le même objet dans la Convention Collective Nationale pour le personnel de la restauration collective et dans les accords collectifs et usages existant dans les Sociétés visées à l'article 1^{er}.

CU
8/10/99
PC

Les dispositions législatives ou conventionnelles plus favorables qui interviendraient dans le cadre des mesures prévues par le présent accord se substituent à celle-ci mais ne pourront se cumuler. En cas de difficulté d'application ou d'interprétation, les parties signataires conviennent de se rencontrer sans porter préjudice aux dispositions de l'article L 132-27 du code du travail qui prévoit l'engagement des négociations annuelles sur la durée effective et l'organisation du temps de travail.

Dénonciation

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une quelconque des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie signataire.

Ce délai doit permettre l'élaboration d'un nouveau texte et pourra, avec l'accord de l'une et l'autre des parties, être prorogé, si nécessaire.

Révision

Chaque partie signataire peut demander des modifications au présent accord.

Toute demande de révision devra être portée par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes en mentionnant les points dont la révision est sollicitée et les nouvelles propositions formulées.

Les parties signataires devront se réunir dans un délai de trois mois à compter de la date de réception de la demande de modification, pour examiner les propositions qui ont été présentées.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la signature du nouveau texte.

Les discussions se tiendront dans le cadre d'une commission paritaire, composée comme suit :

- deux représentants salariés de l'entreprise par organisation syndicale signataire
- un nombre égal de représentants de l'employeur.

Pour les demandes de révision, les modifications proposées devront être adoptées à la majorité absolue des membres de la commission paritaire.

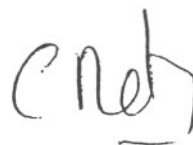
CU
9
CC

Dépôt

Conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail, le présent accord sera déposé auprès du service des conventions collectives de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et la Formation Professionnelle et du secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Fait à Paris, le 6 décembre 1999

Pour la Direction de la Société **COMPASS SERVICES FRANCE**, Madame **Claudine METZ**, Directeur des Ressources Humaines :



Pour le Syndicat **FO**, Madame **Jacqueline AUZOU**, Déléguée Syndicale :



Pour le Syndicat **CGC**, Monsieur **Pierre CHALLIER**, Délégué Syndical Central :



FICHE INDIVIDUELLE D'HEURES DE TRAVAIL
EMPLOYES ET AGENTS DE MAITRISE DE COMPASS SERVICES FRANCE

Nom : Prénom : Fonction : Direction :
 MOIS :

Jours (1)	Heure d'arrivée (3)	Durée du déjeuner (3)	Pauses (3)	Heure de départ (3)	Observations (2)	Total d'heures de travail effectif (3)		
						Journée	Ecart	
							journée	cumulé
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
20								
21								
22								
23								
24								
25								
26								
27								
28								
29								
30								
31								
Total mensuel								

Total d'heures de travail effectif Annuel (3)		
Mois	Ecart	
	mensuel	annuel
Janvier		
Février		
Mars		
Avril		
Mai		
Juin		
Juillet		
Août		
Septembre		
Octobre		
Novembre		
Décembre		
Total annuel		

- (1) indiquer le jour de la semaine L = lundi - M = mardi - ME = mercredi - J = jeudi - V = vendredi - S = Samedi - D = dimanche
 (2) Indiquer le motif de l'éventuelle absence : CP, jour de repos, maladie, etc.... ou tout autre précision en lien avec le décompte du temps de travail.
 (3) Indiquer en heures et minutes (horaire indicatif : 7 h 27 mn. par jour, 151,67 h par mois).