



Degetel Group

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



Sommaire

| | | |
|--|---|----|
| Parties en présence et préambule | 4 | |
| Article 1 - Champ d'application | 5 | |
| Art 1.1 | Portée de l'accord | 5 |
| Art 1.2 | Périmètre | 5 |
| Art 1.3 | Population exclue | 5 |
| Article 2 - Aménagement et réduction du temps de travail | 6 | |
| Art 2.1 | Dispositif commun relatif aux horaires de travail | 6 |
| Art 2.2 | Définition du temps de travail effectif | 6 |
| Art 2.3 | Temps de travail avant application de l'accord | 7 |
| Art 2.4 | Temps de travail après l'application de l'accord | 7 |
| Art 2.5 | Modalités spécifiques liées à l'ancienneté | 7 |
| Article 3 - Modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail | 8 | |
| Art 3-1 | Modalités générales d'ARTT des salariés qui relèvent des modalités de réalisation de missions ou de modalités de réalisations avec autonomie complète | 8 |
| Art 3-2 | Modalités de gestion des jours de repos ARTT | 9 |
| Article 4 - Salariés à temps partiel | 10 | |
| Article 5 - Modalités de contrôle de la durée du temps de travail | 10 | |
| Article 6 - Situation des salariés quittant l'Entreprise en cours d'année | 11 | |
| Art 6-1 | De la période de préavis | 11 |
| Art 6-2 | Du crédit et du débit des jours de repos ARTT | 11 |
| Article 7 - Incidence prévisible de l'ARTT sur la structure de l'emploi | 12 | |



| | | |
|---------------------|---|-----------|
| Article 8 - | Egalité professionnelle entre hommes et femmes | 12 |
| Article 9 - | Modalités de recours au travail temporaire | 12 |
| Article 10 - | Rémunération | 12 |
| Article 11 - | Suivi de la mise en oeuvre de l'accord | 13 |
| Article 12 - | Date d'entrée en vigueur | 14 |
| Article 13 - | Durée de l'accord | 14 |
| Article 14 - | Révision et dénonciation | 14 |
| Article 15 - | Dépôt et publicité | 14 |



Parties en présence et préambule

Entre

La société **Degetel.com**, domiciliée au 46/48 av. du Général Leclerc - 92100 Boulogne, représentée par M. Patrick SAYAGH agissant en qualité de Directeur, désignée ci-dessous par « l'Employeur », « l'Entreprise » ou **Degetel Group**,

Et

Le **SNEPSSI CFE/CGC** (Syndicat National de l'Encadrement des Professions des Sociétés de Service Informatique), domicilié au 35 rue du Faubourg Poissonnière 75009 Paris, représenté par Monsieur Farid SALAH, salarié mandaté en application des dispositions de la loi du 19 janvier 2000, désigné ci-dessous par le « syndicat »,

Il est convenu ce qui suit.

Le présent accord a été rédigé pour répondre au double objectif de :

- Répondre aux demandes formulées par les salariés de l'Entreprise, exprimées par leurs représentants lors de la négociation ;
- Trouver des mécanismes qui s'intègrent à la stratégie de l'Entreprise.

La stratégie de **Degetel Group** prévoit un fort développement au cours des prochaines années - forte croissance devant respecter un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

C'est pourquoi, cet accord sur la réduction du temps de travail s'inscrit dans l'optique :

- D'une part, de participer à la résolution du problème de l'emploi en contribuant notamment à la réduction du chômage ;
- D'autre part, de maintenir la compétitivité actuelle de **Degetel Group**, en ne pénalisant pas son développement et en s'engageant à l'accroissement du niveau d'efficacité interne de ses salariés et en améliorant la qualité de service assuré aux clients de l'Entreprise ;
- Le tout en favorisant l'intérêt des collaborateurs au travers d'une réduction du temps de travail.



Aussi les parties signataires décident par le présent accord :

- De réduire le temps de travail à 35 heures,
- De mettre en place une nouvelle organisation du travail,
- D'être vigilantes aux opportunités de création d'emploi et de consolider ceux existants.

Les clefs de réussite de ce développement, en relation avec la négociation puis la mise en œuvre de l'ARTT, sont :

- Le financement du développement, qui passe impérativement par des résultats financiers conformes chaque année aux objectifs retenus ; ceci implique notamment que l'Entreprise conserve un certain degré de liberté lié aux périodes d'inter-contrat, pour avoir la possibilité de compenser raisonnablement toute chute d'activité dans les années futures ;
- La croissance des effectifs tout en gardant une spécificité de société spécialisée en nouvelles technologies ;
- La fidélisation des collaborateurs.

Article 1 - Champ d'application

Art 1.1 Portée de l'accord

Le présent accord a pour objet l'aménagement et la réduction du temps de travail au sein de l'Entreprise, conformément aux dispositions de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, publiée au Journal Officiel du 20 janvier 2000. Il est établi dans le cadre des dispositions de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail signé par la fédération du Syntec, d'une part, et par la CFDT et la CFE-CGC-FIECI, d'autre part, (ci-après "Accord Syntec").

Art 1.2 Périmètre

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'Entreprise.

Art 1.3 Population exclue

Le présent accord n'a pas vocation à s'appliquer aux cadres dirigeants.



Article 2 - Aménagement et réduction du temps de travail

Art 2.1 Dispositif commun relatif aux horaires de travail

Les consultants et cadres de l'Entreprise exerçant des missions commerciales, de gestion des ressources humaines et de gestion administratives et/ou accomplissant des tâches de conduite et supervision de travaux, disposent d'une certaine autonomie dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail et relèvent donc soit des modalités de réalisation de missions, soit de modalités de réalisations avec autonomie complète, telles que définies dans l'Accord Syntec.

Ces modalités stipulent (art. 3 de l'accord Syntec) pour les réalisations de missions que les salariés ne peuvent travailler plus de 217 jours pour l'entreprise, compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté conventionnels et doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 115 % du minimum conventionnel de leur catégorie.

Pour les modalités de réalisations avec autonomie complète (art.4 de l'accord Syntec), la comptabilisation du temps de travail du collaborateur se fait en jours, avec un maximum fixé à 217 jours, compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté conventionnels. le personnel concerné doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de sa catégorie. Les collaborateurs concernés doivent donc disposer d'une grande latitude dans leur organisation du travail et la gestion de leur temps et doivent également bénéficier de la position 3 de la convention collective ou avoir une rémunération annuelle supérieure à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale ou être mandataire social.

Par ailleurs, les salariés ne disposant d'aucune autonomie dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail, relèvent des modalités standard telles que définies dans l'Accord Syntec (art 2)

Art 2.2 Définition du temps de travail effectif

Le 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 ses occupations personnelles (article L212.4 du code du travail).



Art 2.3 Temps de travail avant application de l'accord

Aujourd'hui le temps de travail annuel conventionnel est de :

365 jours calendaires - (J1 + J2 + J3) = 227 jours travaillés par an en moyenne

Avec :

- J1 = 104 jours de repos hebdomadaires (2 x 52 week-ends)
- J2 = 25 jours de congés payés annuels
- J3 = 9 jours fériés légaux tombant en moyenne sur des jours ouvrés

Art 2.4 Temps de travail après l'application de l'accord

Pour les salariés qui relèvent des modalités de réalisation de missions ou de modalités de réalisations avec autonomie complète, la réduction du temps de travail se fait conformément aux articles 3 et 4 du chapitre 2 de l'accord de branche Syntec.

Le salarié bénéficie de jours de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail (ci-après jours de repos ARTT).

Les parties signataires conviennent que les salariés concernés ne pourront travailler plus de 217 jours par année calendaire, compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté prévus par l'accord (voir article 2.5).

Cette durée de travail annuelle reste encadrée par les durées maximales de travail journalières et hebdomadaires prévues par la loi.

Pour les salariés qui relèvent de la modalité standard (non-cadres), la durée hebdomadaire du temps de travail est de 35 heures, soit 5 x 7 h, ventilée de la façon suivante pour chacun des jours de la semaine :

- de 9h à 12h
- et de 13h à 17h

Art 2.5 Modalités spécifiques liées à L'ancienneté

Afin de fidéliser les collaborateurs de Degetel Group, un accord lié à l'ancienneté est mis en place au sein de l'Entreprise.

Cet accord annule et remplace l'accord Syntec sur ce sujet.



Les parties signataires conviennent que les salariés dont l'ancienneté est de :

- 2 ans révolus bénéficient d'un jour de congés supplémentaires par an.
- 4 ans révolus bénéficient de deux jours de congés supplémentaires par an.
- 6 ans révolus bénéficient de trois jours de congés supplémentaires par an.
- 9 ans révolus bénéficient de quatre jours de congés supplémentaires par an.

Ces jours de repos sont pris à l'initiative de l'employé, et ce, dès la date anniversaire de son entrée dans l'Entreprise.

Article 3 - Modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail

Art 3-1 Modalités générales d'ARTT des salariés qui relèvent des modalités de réalisation de missions ou de modalités de réalisations avec autonomie complète

Art 3-1-1 Nombre de jours de repos ARTT

Compte tenu de la durée du temps de travail après application de l'accord, les salariés bénéficient de 11 jours de repos ARTT par an, calculés sur la période du 1^{er} janvier au 31 décembre.

L'acquisition des jours de repos ARTT se fait sur une base de prorata temporis.

Art 3-1-2 Répartition jours salariés et jours Employeur

Les jours de repos ARTT sont pris :

- Pour 6 jours, soit 55 %, à l'initiative du salarié (ci-après dénommés jours salariés),
- Pour 5 jours, soit 45 %, à l'initiative de l'Employeur (ci-après dénommés jours Employeur).

Pour l'année 2001 et pour les salariés qui ne sont plus en période d'essai à la signature de l'accord, le compteur de jours ARTT sera initialisé à 3 jours, soit 2 jours à l'initiative du salarié et 1 jour à l'initiative de l'Employeur.

Les jours fériés ne seront pas décomptés du compteur de jours ARTT.



Art 3-1-3 Fermeture des sites des clients de Degetel Group

Les jours de fermetures client sont décomptés prioritairement sur le compteur Employeur si celui ci est positif.

Art 3-2 Modalités de gestion des jours de repos ARTT

Art 3-2-1 Délai de demande par le salarié de jours de repos ARTT

Le délai entre la date de demande de prise de jours de repos par le salarié et la date de prise de ces jours ne peut être inférieur à 5 jours ouvrés. La date de prise de jours ARTT doit résulter d'une concertation entre Direction et salariés au même titre que les jours de congés payés.

Art 3-2-2 Délai de prévenance de la part de l'Employeur

L'Employeur ne peut imposer la prise des jours Employeur dans un délai inférieur à 5 jours ouvrés.

Art 3-2-3 Règles de report de jours de repos ARTT acquis mais non pris

Les jours salariés doivent être pris entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année civile en cours au maximum 3 mois après la fin de cette période.

Les jours employeurs non consommés avant le 31 décembre changent de statut dès le lendemain, 1^{er} janvier de l'année suivante et deviennent jours salariés. Les salariés ont alors jusqu'au 31 mars suivant pour exercer ces jours de repos ARTT reportés.

Au-delà du 31 mars de l'année suivante les jours acquis non pris sont réputés perdus et re-qualifiés en heures supplémentaires.

Le suivi de l'activité des collaborateurs est effectué grâce à un outil de gestion du temps (progiciel SAGES).

Le Compte Epargne Temps (CET) n'est pas prévu dans l'accord ; il pourrait faire l'objet d'un avenant ultérieur.

Art 3-2-4 Modification des dates de prise des jours ARTT

La modification des dates de prise de jours ARTT doit résulter d'une concertation entre Direction et salariés.



Article 4 - Salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel se voient appliquer les dispositifs du présent accord au prorata de leur durée de travail contractuelle.

Mais ceux qui le souhaitent sont prioritaires soit pour maintenir leur durée de temps de travail, soit pour l'augmenter jusqu'à concurrence du temps de travail maximum défini dans le présent accord.

Dans le cas où un salarié souhaite passer d'un temps complet à un temps partiel (ou inversement), celui-ci devra notifier sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de l'Employeur.

La Direction examinera sa demande et apportera une réponse dans un délai de 3 semaines.

Article 5 - Modalités de contrôle de la durée du temps de travail

Les parties signataires conviennent de mettre en place un contrôle du temps de travail sur le mode déclaratif conformément au chapitre 7 de l'accord de branche Syntec. Pour ce faire, un formulaire intitulé « rapport d'activité », permettant aux salariés de faire le décompte des jours où ils ont travaillé, est mis à leur disposition.

Les salariés organisent librement leur temps de travail, mais doivent impérativement remettre, le dernier jour du mois, ces documents dûment complétés au Service des Ressources Humaines.

De plus, la synthèse de l'activité du collaborateur se fait grâce à un outil de gestion du temps (progiciel SAGES).

Celui-ci a la responsabilité du décompte annuel des jours travaillés afin de respecter les maxima conventionnels visés à l'article 2.4 ci-dessus.



Article 6 - Situation des salariés quittant l'Entreprise en cours d'année

Art 6-1 De la période de préavis

La prise de jours de repos ARTT ne peut se confondre avec le préavis. Le salarié ne peut décider unilatéralement de prendre ses jours de repos ARTT pendant son préavis. Les droits non exercés à des jours de repos ARTT se traduiront au terme du préavis par une compensation financière (cf. article 6-2).

Les parties peuvent toutefois convenir de suspendre le cours du préavis pour permettre au salarié de prendre ses jours de repos ARTT, le terme du contrat se trouvant alors reporté d'autant. Mais le délai de préavis ne se trouve suspendu que si les dates de jours de repos ARTT ont été fixées antérieurement à la notification de la rupture du contrat de travail.

Art 6-2 Du crédit et du débit des jours de repos ARTT

Le calcul de l'acquisition des jours de repos ARTT se fait au prorata temporis.

Un salarié quittant la société peut donc se trouver dans différents cas de figure :

- Il peut être en situation de crédit de jours de repos ARTT. Cela signifie qu'il n'a pas encore exercé son droit en matière de jours de repos ARTT. En outre, il peut s'agir d'un crédit de jours salarié comme de jours Employeur. Dans ce cas, une compensation est alors opérée sur le dernier bulletin de salaire.
- Il peut être en situation de débit de jours de repos ARTT salarié. Cela signifie qu'il a exercé par anticipation son droit en matière de jours de repos ARTT salarié, alors qu'il ne l'avait pas encore acquis. Dans ce cas, une compensation est opérée sur son dernier bulletin de salaire.
- Il peut être en situation de débit de jours de repos ARTT Employeur. Cela signifie que l'Employeur lui a fait exercer par anticipation son droit en matière de jours de repos ARTT Employeur, alors qu'il ne l'avait pas encore acquis. Dans ce cas, aucune compensation n'est opérée.



Article 7 - Incidence prévisible de l'ARTT sur la structure de l'emploi

L'effectif moyen annuel de l'Entreprise est de 120 salariés au 30 Novembre 2001.

La mise en place de l'ARTT entraînera l'embauche de 10 salariés.

Ces embauches seront réalisées au cours des 12 premiers mois de l'application du présent accord.

Article 8 - Egalité professionnelle entre hommes et femmes

La société mettra tout en œuvre pour assurer une égalité professionnelle entre les hommes et les femmes notamment au niveau de l'embauche, de la rémunération, de la formation et la promotion professionnelle.

La commission paritaire pourra prendre connaissance des statistiques d'embauche, de rémunération, de formation et de promotion pour s'assurer que l'égalité professionnelle entre hommes et femmes est respectée

Article 9 - Modalités de recours au travail temporaire

L'Entreprise n'aura recours aux salariés intérimaires que de manière exceptionnelle.

Article 10 - Rémunération

L'aménagement et la réduction du temps de travail dans l'Entreprise s'effectueront avec maintien du salaire brut contractuel de base.

Conformément au cadre légal, les salariés de la société travaillant à temps partiel à la date de signature de l'accord qui feraient le choix de maintenir le même temps de travail que celui en vigueur préalablement à la mise en place de l'ARTT, auront une



revalorisation de leur rémunération, en proportion de l'équivalent de leur rémunération « temps plein ».

Article 11 - Suivi de la mise en oeuvre de l'accord

Une commission paritaire de suivi est créée.

Elle est composée :

- D'un représentant de la direction,
- Et du salarié mandaté représentant le syndicat signataire, accompagné de 2 salariés de l'Entreprise de son choix.

En cas de carence du salarié mandaté, un autre salarié sera désigné par le syndicat. Il se fera à son tour accompagné de deux salariés de son choix.

Afin de dresser un premier bilan, cette commission se réunira 3 mois après la mise en oeuvre de cet accord.

Elle se réunira ensuite au moins deux fois par an les années suivantes. En dehors de ces réunions périodiques, chacune des parties pourra, si la situation l'exige, demander la convocation de la commission de suivi pour une réunion extraordinaire.

Les éléments d'information nécessaires seront préalablement communiqués à chacun des membres de la commission avant la réunion. Seront ainsi transmis le tableau des effectifs comportant les dates d'entrée dans la société, ainsi que tout document nécessaire à la réalisation du bilan et du suivi.

Cette commission paritaire a un pouvoir de surveillance de l'application de l'accord, notamment sur les points clefs (respect des durées de travail, respect des forfaits et heures supplémentaires, ...). De plus cette commission a un pouvoir d'interprétation de l'accord afin de régler à l'amiable les éventuels litiges.

Les travaux de la commission de suivi sont formalisés par la rédaction de procès verbaux.

Un bilan annuel d'application de l'accord sera rédigé et transmis au SNEPEC CGC.

Dans le cas du départ de l'Entreprise du salarié mandaté, la composition de la commission de suivi ne serait pas remise en cause.



Article 12 - Date d'entrée en vigueur

Conformément à la loi, l'ensemble du personnel sera consulté par référendum, en respectant le délai d'information d'usage.

En conséquence, le présent accord entrera en vigueur le 31/01/02, avec effet rétroactif au 01/01/02.

Article 13 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 14 - Révision et dénonciation

Chacune des parties signataires pourra demander la révision du présent accord sous réserve d'en avoir informé l'ensemble des autres parties dans les conditions légales. Toute disposition légale ou conventionnelle rendant obligatoire une modification des dispositions du présent accord pourra donner lieu soit à une révision, soit à une dénonciation du présent accord.

L'accord et ses avenants pourront être dénoncés par les parties avec un préavis de 3 mois par envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception. Le présent accord est maintenu pour une durée de 15 mois après sa dénonciation.

Article 15 - Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé par les soins de l'Entreprise en cinq exemplaires originaux à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ainsi qu'au Conseil des Prud'hommes. Il sera aussi remis par les soins de l'Entreprise aux représentants du personnel et affiché dans l'Entreprise. Enfin, un exemplaire original sera transmis au Syndicat.

Fait à Paris, le 31/01/02, en 5 exemplaires

POUR L'ENTREPRISE

Patrick SAYAGH

POUR LE SYNDICAT

Farid SALAH