

# Accord sur l'organisation du temps de travail Data Systems & Solutions



# ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE

## Préambule

### SOUS-TITRE I – CONGES ET ABSENCES

⇒ Article 1.1 – Droit et barème des congés payés

- 1.1.1 Congés légaux
- 1.1.2 Congés conventionnels d'ancienneté
- 1.1.3 Barème
- 1.1.4 Décompte

⇒ Article 1.2 – Mode de calcul des droits et modalités de prise des droits

- 1.2.1 Congés payés légaux et conventionnels
- 1.2.2 Jours supplémentaires pour décalage
- 1.2.3 Congés du personnel originaire d'un département ou territoire d'outre-mer

⇒ Article 1.3 – Absences pour évènements exceptionnels

⇒ Article 1.4 – Congés pour évènements familiaux

- 1.4.1 Mariage
- 1.4.2 Naissance
- 1.4.3 Congé de paternité
- 1.4.4 Congé parental d'éducation
- 1.4.5 Décès

⇒ Article 1.5 – Personnel assurant principalement les charges de famille

- 1.5.1 Congés pour enfants de moins de 16 ans
- 1.5.2 Absences pour soigner un enfant malade
- 1.5.3 Enfants handicapés
- 1.5.4 Rentrée scolaire

⇒ Article 1.6 – Aménagements pour les femmes enceintes

- 1.6.1 Pause horaire
- 1.6.2 Consultations prénatales
- 1.6.3 Congé légal de maternité
- 1.6.4 Congé parental d'éducation

⇒ Article 1.7 – Présélection et période militaire de réserve obligatoire



## **SOUS-TITRE II – Aménagement et Réduction du Temps de Travail dans le cadre de la loi sur les 35H**

### **➤ CHAPITRE I : DUREE DU TRAVAIL**

⇒ Article 2.1 – Définition du temps de travail effectif

⇒ Article 2.2 – Durée du travail de référence au sein de Data Systems

### **➤ CHAPITRE II : MODE D'ORGANISATION DE LA RTT**

⇒ Article 2.3 – Les JRTT Employeur

- 2.3.1 Définition
- 2.3.2 Modalités d'application
- 2.3.3 Incidence de l'absentéisme
- 2.3.4 Acquisition des JRTT Employeur

⇒ Article 2.4 – Les JRTT Salarié

- 2.4.1 Définition
- 2.4.2 Modalités d'application
- 2.4.3 Incidence de l'absentéisme

⇒ Article 2.5 – Cas particulier du temps partiel

### **➤ CHAPITRE III : MODALITES DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

⇒ Article 2.6 – Modalités pour le personnel occupé selon l'horaire collectif de référence

- 2.6.1 Salariés concernés
- 2.6.2 Définition de l'horaire collectif de référence

⇒ Article 2.7 – Modalités pour le personnel au forfait avec référence à un horaire annuel

- 2.7.1 Salariés concernés
- 2.7.2 Définition du forfait

⇒ Article 2.8 – Modalités pour le personnel au forfait avec référence annuelle en jours

- 2.8.1 Salariés concernés
- 2.8.2 Définition du forfait

⇒ Article 2.9 – Modalités pour le personnel au forfait mission

- 2.9.1 Salariés concernés
- 2.9.2 Définition du forfait

### **SOUS-TITRE III – HORAIRE D'ENTREPRISE**

⇒ Article 3.1 – Horaire de travail

- 3.1.1 Cycle
- 3.1.2 Heures supplémentaires
- 3.1.3 Absences
- 3.1.4 Accident de trajet

### **SOUS-TITRE IV – TRAVAIL A TEMPS CHOISI**

⇒ Article 4.1 – Formalités de demande du salarié

⇒ Article 4.2 – Examen par la hiérarchie de la demande

⇒ Article 4.3 – Rédaction d'un avenant au contrat de travail

⇒ Article 4.4 – Droits légaux et conventionnels du salarié à temps choisi

⇒ Article 4.5 – Retour du salarié à un emploi temps plein

⇒ Article 4.6 – Evolution de carrière des salariés à temps choisi

### **Article 5.1 – Publicité**

## PREAMBULE

---

Compte tenu de la cession d'activité réalisée au 15 janvier 2003 entre la société Schneider Electric Industries SAS et notre entreprise Data Systems & Solutions SAS, les accords collectifs de la société Schneider applicables au personnel concerné par ce rachat ont été remis en cause, conformément à l'article L132-8 dernier alinéa du Code du Travail.

Les chapitres remis en cause sont successivement :

- l'Avenant n°4 complétant la convention d'entreprise " Organisation et durée du travail " du 15.06.1995 ;
- Le Chapitre III " Congés et Absences " de la Convention d'entreprise Schneider du 15.06.1995;
- Le Chapitre V " Durée du travail " de la Convention d'entreprise Schneider du 15.06.1995 ;
- L'accord sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail du 21.12.1999 ;
- Le Règlement d'horaire variable Schneider Electric SAS.

Le présent accord a pour objet, en s'inspirant des accords Schneider, de définir un ensemble de dispositions et modalités adaptées aux besoins et au contexte de notre entreprise.

Le présent accord s'appuie sur la double volonté :

- De satisfaire aux besoins de l'activité de l'entreprise, et donc de ses clients, et de favoriser son développement ;
- De donner à chacun la plus grande souplesse possible dans l'organisation de son travail.

Il s'inspire aussi du souci :

- D'assurer l'équité entre les différentes populations ;
- De simplifier le système de gestion du temps.

Les dispositions du présent accord, qui se substituent entièrement aux anciens accords collectifs et usages applicables au sein de l'entreprise Schneider Electric Industries SAS, concernent l'ensemble du personnel de la société Data Systems & Solutions SAS.

Ultérieurement d'autres avenants pourraient s'y ajouter.

## SOUS-TITRE I – CONGES ET ABSENCES

### Article 1.1 – Droit et barème des congés payés

#### 1.1.1 Congés Légaux

La détermination des congés payés légaux est effectuée sur la base de 25 jours ouvrés pour 12 mois de travail effectif pour une répartition du temps de travail hebdomadaire sur 5 jours ouvrés ou 10 demi-journées.

#### 1.1.2 Congés conventionnels d'ancienneté

En plus des congés payés légaux définis ci-dessus, et conformément aux Accords Nationaux de la Métallurgie des 23 février et 18 mars 1982, et aux dispositions complémentaires convenues dans le présent accord, des jours de congés complémentaires sont attribués sur les bases suivantes :

- Pour les " Mensuels "

En plus des jours d'ancienneté attribués aux Mensuels par la Convention Collective des industries des métaux de l'Isère et des Hautes Alpes , il est attribué :

⇒ 4 jours après 30 ans d'ancienneté dans l'Entreprise

- Pour les " Ingénieurs et Cadres "

- 2 jours après 1 an d'ancienneté dans l'Entreprise,  
pour les I&C âgés d'au moins 30 ans.\*

- 3 jours après 2 ans d'ancienneté dans l'Entreprise,  
pour les I&C âgés d'au moins 35 ans.

*\*A titre dérogatoire, cette condition d'âge ne jouera pas dans l'Entreprise.*

#### 1.1.3 Barème

Le présent barème est établi en jours ouvrés pour une période de référence complète et à temps plein.

Pour le personnel à temps choisis, l'ensemble des droits est calculé en proportion, par rapport à la référence d'Entreprise de 5 jours ouvrés par semaine. Le calcul est poussé à la deuxième décimale et l'arrondi se fait à la demi-unité supérieure.

La condition d'ancienneté ouvrant droit à un nombre supplémentaire de jours de congés s'apprécie à la fin de la période de référence des congés payés.

Toutefois, si l'ancienneté est acquise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mai, le salarié peut anticiper, s'il le souhaite, ce supplément dès le 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours. Si elle est acquise entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 décembre, le droit n'est acquis que sur la période de référence suivante, et le salarié peut bénéficier, par anticipation, de ce supplément dès le 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

En cas de promotion d'un Mensuel à la catégorie Ingénieur & Cadres, celui-ci bénéficie des droits à congés correspondant à sa nouvelle catégorie et ce à partir de sa promotion, ces nouveaux droits se substituant aux anciens.

#### 1.1.4 Décompte

Compte tenu de l'amplitude de la période et de l'étalement possible des dates de congés, il est expressément convenu, en application des dispositions de l'article L 223.8 al. 4 du Code du Travail, que les congés pris en dehors de la période légale du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre ne donnent lieu à aucun supplément pour fractionnement, sauf dans le cas d'un décalage imposé par l'Entreprise (conformément à l'article 1.2.2).

Les droits à congés et absences ainsi que l'ensemble des jours de réduction du temps de travail attribués par l'Entreprise étant globalement plus favorables que les droits à congés payés légaux, et que l'ensemble des dispositions légales, les parties conviennent que tous ces droits sont attribués et décomptés en jours ouvrés et emportent renonciation expresse et globale au décompte en jours ouvrables. Ainsi, un jour férié tombant un jour habituellement non travaillé n'ouvre pas droit à l'attribution d'une journée supplémentaire.

Cependant, pour toute année calendaire exceptionnelle dont le nombre de jours travaillés est strictement supérieur ou égal à 210 jours annuels, l'entreprise attribue un jour de réduction du temps de travail supplémentaire à tout le personnel Data Systems & Solutions SAS présent au 1<sup>er</sup> janvier de l'année concernée.

Au cas où la durée du travail viendrait à être modifiée par voie légale, réglementaire ou conventionnelle, la présente disposition deviendrait caduque et une négociation serait engagée pour tirer les conséquences de ce changement.

### Article 1.2 – Mode de calcul des droits et modalités de prise des droits

#### 1.2.1 Congés payés légaux et conventionnels

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la période d'acquisition des droits s'étend du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. La période de prise des droits est fixée du 1<sup>er</sup> juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante.

Toutefois, il est admis que ces droits excédant 20 jours ouvrés de congés légaux peuvent être pris par anticipation à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours dans la limite maximale des droits acquis au 31 décembre de l'année précédente.

Les dates des congés sont fixées au préalable et en accord avec la hiérarchie, conformément aux dispositions légales conventionnelles en vigueur et nécessairement consignées par écrit.

### 1.2.2 Jours supplémentaires pour décalage

Si en cas de circonstances exceptionnelles, un décalage est imposé expressément par l'Entreprise après fixation des dates de congés payés et moins d'un mois avant la date prévue du départ, il est accordé les suppléments de congés suivants :

- 2 jours pour une semaine entière de congés décalés,
- 3 jours pour deux semaines entières de congés décalés,
- 4 jours pour trois semaines entières de congés décalés,
- 5 jours pour quatre semaines entières de congés décalés.

Les frais engagés par le salarié, avant qu'il ait eu connaissance de ce décalage, ou occasionnés par ce rappel, lui sont remboursés sur présentation de justificatifs (acompte pour location, billet d'avion ...).

Dans le cas exceptionnel où, sur la demande de l'employeur, un salarié en congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui est accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de 2 jours. Les frais occasionnés par ce rappel lui sont remboursés sur justificatifs.

### 1.2.3 Congés du personnel originaire d'un département ou territoire d'outre-mer

Si la famille proche (conjoint ou enfant), réside en permanence dans le département ou territoire d'origine, il est admis que le salarié concerné puisse prendre en une seule fois l'ensemble des droits à congés et absences qu'il a acquis pour l'année ou, à titre tout à fait exceptionnel et dérogoire, ne prendre ces droits qu'une année sur deux, en cumulant les droits relatifs à deux années consécutives, après demande de l'intéressé et sur accord écrit de l'entreprise.

Cette possibilité n'est ouverte que pour les droits acquis à l'exclusion de toute anticipation sur des droits à congés ou absences à venir.

## Article 1.3 – Absences pour évènements exceptionnels

Certains évènements tels que accident ou maladie brusque d'un proche parent, incendie, inondation, cambriolage, maladie de l'intéressé ne nécessitant pas un arrêt de travail, peuvent justifier l'absence d'un salarié.

La première journée d'absence ne donne lieu ni à retenue ni à récupération, après validation par la hiérarchie et sous réserve du bien fondé de la demande.

Si l'absence doit se prolonger au-delà de cette 1<sup>ère</sup> journée, elle est traitée selon les dispositions légales et conventionnelles propres à l'évènement (maladie du salarié, congé pour soigner l'enfant malade...) ou, à défaut, après autorisation de la hiérarchie par imputation sur les congés payés légaux, conventionnels et supplémentaires, ou autorisations d'absence non rémunérée.

## Article 1.4 – Congés pour évènements familiaux

Ces congés sont liés à un événement précis et doivent être pris au moment ou à l'occasion de cet événement, un justificatif pouvant être demandé.

### 1.4.1 Mariage

- A l'occasion de son mariage, tout membre du personnel bénéficie de 5 jours ouvrés de congés pris en une seule fois.
- A l'occasion du mariage d'un enfant tout membre du personnel bénéficie d'1 jour ouvré de congé pris en une seule fois.

### 1.4.2 Naissance

Tout père de famille bénéficie, à l'occasion de la naissance de chacun de ses enfants ou de l'arrivée d'un enfant en vue d'adoption, d'un congé de trois jours ouvrés par enfant selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ces trois jours pourront être consécutifs ou non, après entente avec la hiérarchie et le bénéficiaire, mais devront être inclus dans une période de 15 jours entourant la naissance ou l'arrivée d'un enfant en vue d'adoption.

### 1.4.3 Congé de paternité

Issu de la Loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2002, adoptée définitivement le 4 décembre 2001, le congé de paternité est intégré dans le Code du Travail à l'article L 122-25-4. Ce nouveau congé est un droit attribué à chaque père salarié de bénéficier d'une suspension de son contrat de travail pour toute nouvelle naissance survenue à son foyer.

Cette absence, d'une durée maximale de 11 jours consécutifs, y compris samedi et dimanche, portée à 18 jours en cas de naissances multiples, doit être prise par le père après la naissance de son enfant et au plus tard avant les 4 mois de celui-ci. Il ne peut être fractionné.

En cas d'adoption et de partage du congé d'adoption entre le père et la mère assurés, la durée du congé d'adoption est augmentée de 11 jours (18 jours pour les adoptions multiples).

Ce congé peut se cumuler avec celui prévu à l'article 1.4.2 au titre du congé naissance déjà accordé au père de famille dans le cadre d'une naissance ou d'une adoption.

A la différence de ce dernier, intégralement pris en charge par l'Entreprise, le congé de paternité est financé par la branche famille de la Sécurité Sociale. Le salarié bénéficiaire perçoit ainsi des Indemnités Journalières équivalentes à son gain journalier de base, calculé sur la moyenne des salaires des 3 mois qui précèdent le congé, dans la limite du plafond mensuel de Sécurité Sociale, avec un montant maximal quotidien fixé à 66,29 € pour 2004.

Le versement des indemnités est effectué par la CPAM à laquelle le père est affilié, par virement, après déduction de la CSG et de la CRDS auxquelles elles sont soumises, sur la base des éléments déclarés par l'employeur.

Afin de bénéficier de ce droit, le salarié doit toutefois avertir son employeur au moins 1 mois avant le début de la suspension de son contrat de travail par lettre recommandée avec accusé de réception. La date choisie s'impose à l'employeur qui ne peut la modifier sans l'accord du salarié concerné.

En revanche, si la date réelle de l'accouchement est différente de la date estimée, le congé de paternité ne pourra être décalé qu'avec l'accord de l'employeur.

N'étant pas assimilée à un temps de travail effectif, cette absence est toutefois prise en compte, conformément aux dispositions conventionnelles de la métallurgie, pour le calcul de l'ancienneté du salarié concerné et de tous les droits y faisant référence.

#### 1.4.4 Congé parental d'éducation

Le droit et les modalités d'exercice du droit au congé parental d'éducation sont régis par les dispositions légales en vigueur.

Cependant :

- la condition d'ancienneté prévue par la loi est supprimée,
- la totalité de la durée du congé est prise en compte dans la détermination de l'ancienneté et des avantages qui s'y attachent.

Pour faciliter sa réintégration dans l'Entreprise, le bénéficiaire doit faire connaître sa volonté de reprendre ou non son activité six semaines au plus tard avant le terme prévu du congé.

A l'issue de son congé, le bénéficiaire du congé retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Sous réserve de l'application des accords sur les problèmes généraux de l'emploi dans la Métallurgie, ces dispositions ne font pas obstacle à la résiliation du contrat de travail de l'intéressé dans le cas de licenciement collectif. Dans ce cas, l'intéressé reçoit les indemnités conventionnelles de préavis et de congédiement.

#### 1.4.5 Décès

Il sera accordé au salarié :

- En cas de décès du conjoint (ou concubin notoire) ou d'un enfant : ⇒ 5 jours
- En cas de décès des père, mère, frère et sœur : ⇒ 2 à 3 jours(\*)
- En cas de décès d'un grand-parent ou petit-enfant : ⇒ 2 à 3 jours(\*)
- En cas de décès d'un parent proche (beau-frère, belle-sœur, gendre, belle-fille, beau-père, belle-mère) : ⇒ 1 à 2 jours(\*)
- En cas de décès d'un parent moins proche (tante, oncle, neveu, nièce, cousin) : ⇒ jour des obsèques

(\*) L'attribution par l'Entreprise du nombre de jours est fonction du lieu ou des circonstances entourant l'événement (éloignement géographique, personne à charge du salarié...).

## **Article 1.5 – Personnel assurant principalement les charges de famille**

Considérant que la personne qui assure principalement et habituellement les charges quotidiennes et pratiques de famille est la mère ou le père quand celui-ci élève seul ses enfants, les parties conviennent de l'attribution de droits à congés et absences spécifiques à cette personne, ci-après dénommée "chargé de famille".

Ces dispositions visent également les enfants confiés durablement, par décision de justice, à une mère ou un père seul.

### **1.5.1 Congés pour enfants de moins de 16 ans**

Le chargé de famille a droit, chaque année, à deux jours de congés par enfant à charge de moins de 16 ans au 31 mai et vivant au foyer.

Ces droits sont acquis dès la naissance de l'enfant et pour la période en cours de prise des congés payés.

La première année de présence dans l'Entreprise, et à partir de 6 mois d'ancienneté, le droit est d'un jour par enfant.

Ces jours constituent des droits à congés payés supplémentaires qui s'ajoutent aux droits à congés payés légaux et conventionnels.

De même, l'ancien jour de congé dénommé " Jour Fête des Mères " concernant le groupe fermé pour lequel il a été conservé constitue un droit à 1 jour de congé payé supplémentaire qui s'ajoute et s'intègre ainsi aux droits à congés payés légaux et conventionnels dès la signature de cet accord.

### **1.5.2 Absences pour soigner un enfant malade**

Pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans, il peut être accordé au chargé de famille un congé spécifique.

Pendant ce congé, les salariés ayant un an d'ancienneté perçoivent la moitié de leur rémunération pendant au maximum 4 jours ouvrés par année civile, sous condition que le certificat médical atteste que l'état de santé de l'enfant nécessite une présence constante.

### **1.5.3 Enfants handicapés**

En fonction des lieux et des circonstances, des congés spéciaux sont accordés par la hiérarchie au demandeur pour les visites régulières de spécialistes dans le cas des enfants handicapés, ouvrant droit à l'allocation spéciale versée par la Sécurité Sociale.

### **1.5.4 Rentrée scolaire**

Le chargé de famille, ayant, le(s) jour(s) de la rentrée scolaire annuelle, un ou plusieurs enfants scolarisés et âgés de moins de 12 ans ce jour là, bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de deux heures.



## **Article 1.6 – Aménagements pour les femmes enceintes**

### **1.6.1 Pause horaire**

A partir du 3<sup>ème</sup> mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'un temps de pause d'une durée, soit de 15 minutes le matin, et 15 minutes l'après-midi, soit de 30 minutes le matin ou l'après-midi, payé au taux du salaire réel. Ces pauses ne peuvent en aucun cas être positionnées de manière à raccourcir le temps de travail dans l'entreprise.

### **1.6.2 Consultations prénatales**

Lorsque les consultations prénatales obligatoires ont lieu pendant les heures de travail, le temps perdu, trajet compris, par les femmes enceintes leur est payée au taux du salaire réel, sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité. Il en est de même pour les cours de préparation à l'accouchement.

### **1.6.3 Congé légal de maternité**

Le congé maternité et le congé d'adoption sont fixés conformément aux dispositions légales en vigueur.

A ce jour, le congé maternité est de 16 semaines pour le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>nd</sup> enfant, et 26 semaines pour le 3<sup>ème</sup>. En cas de naissance gémellaire, le congé est porté à 34 semaines, et en cas de naissance triple ou plus, à 46 semaines.

Le congé d'adoption est fixé à 10 semaines après l'arrivée de l'enfant au foyer, et 22 semaines en cas d'arrivée de plusieurs enfants au foyer, quel que soit, dans ce cas, le nombre antérieur d'enfants à charge.

Pendant ces périodes, l'intéressée perçoit la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale et éventuellement par les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

## **Article 1.7 – Présélection et période militaire de réserve obligatoire**

Après trois mois d'ancienneté, les salariés bénéficient, sur justificatif, d'un congé rémunéré spécifique, pour participer au stage, dans la limite d'une journée, ou pour participer aux périodes militaires de réserves obligatoires et non provoquées par l'intéressé.

## SOUS-TITRE II – Aménagement et Réduction du Temps de Travail dans le cadre de la loi sur les 35H

### CHAPITRE I : DUREE DU TRAVAIL

---

#### Article 2.1 – Définition du temps de travail effectif

Aux termes des dispositions légales, le temps de travail doit s'envisager par référence au temps de travail réellement travaillé, ou temps de travail effectif, dont la définition est donnée par l'article L. 212-4 du Code du Travail.

Dans le cadre de cette définition, sont donc, notamment, exclus du décompte du temps de travail effectif :

- les temps de douche et d'habillage lorsque ces derniers ne sont pas rendus obligatoires par la loi, la convention collective, le règlement intérieur ou le contrat de travail,
- toutes les périodes de pauses, généralement conventionnelles ou usuelles, consacrées pour les horaires postés au repos ou à la prise d'un casse-croûte même si elles sont rémunérées,
- tous les temps de pauses sous des formes individualisées, même à l'intérieur de l'horaire de travail, à l'exception de ceux pendant lesquels les salariés restent à la disposition de la hiérarchie et doivent se conformer à ses directives, ne pouvant librement vaquer à des occupations personnelles,
- les temps consacrés au repas,
- les temps de trajet domicile/lieu de travail,
- les temps d'astreintes à domicile sauf dispositions particulières et à l'exception des temps d'intervention effective sur les sites.

Cette définition s'applique également au calcul des durées maximales de travail, ainsi qu'à l'évaluation et la valorisation des heures supplémentaires et du repos compensateur.

Dans le présent accord, l'ensemble des durées sont exprimées en heures et centièmes.

#### Article 2.2 – Durée du travail de référence au sein de Data Systems et Solutions SAS

L'horaire collectif de référence dans l'entreprise est de 38H par semaine réparties sur 5 jours.

## CHAPITRE II : MODE D'ORGANISATION DE LA RTT

---

Afin de tenir compte des anciennes dispositions applicables au personnel avant transfert d'activité et création de l'entreprise Data Systems & Solutions SAS, le présent accord maintient les modalités d'organisation et de réduction du temps de travail jusque là en vigueur, tout en les adaptant aux besoins de l'entreprise.

Dès lors, il est prévu que la durée collective du travail applicable aux salariés soit calculée en moyenne sur l'année, après attribution de jours de repos appelés " jours de réduction du temps de travail " (JRTT) en compensation de la réalisation d'un horaire de travail hebdomadaire supérieur à 35 heures.

Les JRTT doivent être pris sur une période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année.

Pour mémoire, l'ensemble de ces JRTT regroupe les dispositions prévues dans la Convention Schneider Electric Industries SAS de 1996 et des Conventions Collectives de la Métallurgie.  
Soit :

- les 3 jours de Ponts ;
- les 5 JRTT Employeur ;
- les 4 jours d'AANC prévus pour les niveaux I, II, III, IV et V, sans condition d'ancienneté ;
- les 5 jours de forfait prévus pour les Ingénieurs & Cadres de position I, II, IIIA et IIIB, sans condition d'ancienneté ;
- les 6 JRTT salarié.

La possibilité de fractionnement en heures prévue par les dispositions de la Convention Schneider Electric Industries SAS est remplacée par la possibilité pour chaque personne qui en informe au préalable son Responsable Hiérarchique de pouvoir s'absenter, dans la limite d'une heure, dans les plages fixes prévues dans le cadre du règlement d'horaire variable. Cette disposition est en particulier prévue pour effectuer des démarches administratives et médicales difficilement réalisables sur les plages variables.

Cette heure est, soit récupérée sur un cycle d'horaire variable, soit dans le " compteur des plus ou moins 10 heures " et éventuellement compensée en congés payés ou JRTT Salarié pris en journée(s) ou en demi-journée(s).

Si la loi sur les 35 heures vient à être modifiée, la totalité de ce chapitre devra être revue en fonction.

On distingue, ci-dessous, les JRTT Employeur des JRTT Salarié.



## **Article 2.3 – les JRTT Employeur**

### **2.3.1 Définition**

Les JRTT Employeur sont au nombre de huit.

### **2.3.2 Modalités d'application**

- Fixés par la Direction de manière collective, les JRTT Employeur s'imposent à l'ensemble des salariés de l'établissement.
- Les dates des JRTT Employeur sont fixées selon le calendrier annuel pour l'année civile, en décembre de l'année précédente, après information du Comité d'Entreprise.

### **2.3.3 Incidence de l'absentéisme**

Les JRTT Employeur ne sont pas impactés par l'absentéisme.

En cas d'absence (pour raison médicale, maternité, temps partiel, accident de travail, congé paternité) un jour de JRTT Employeur, le jour de l'absence est reporté en JRTT Salarié ; sauf si cet évènement (maladie ou accident du travail) intervient lors de la fermeture de fin d'année.

En cas d'arrivée ou de départ d'un salarié en cours d'année, de congés sabbatique ou création d'entreprise ou congés sans solde, les JRTT Employeur sont proratisés en fonction de la durée de présence sur l'année.

En effet, les JRTT constituent la stricte compensation sur l'année des heures de travail effectif réalisées au delà de 35 heures par semaine du fait de l'horaire collectif en vigueur.

### **2.3.4 Acquisition des JRTT Employeur**

En cas d'entrée en milieu d'année (embauche, congé sabbatique, congé temps plein), l'acquisition des JRTT concerne en premier lieu les JRTT Employeur, au prorata du temps de présence dans l'Entreprise.

Si les droits ne couvrent pas la totalité des JRTT Employeur, des absences non rémunérées viennent compléter les droits. Des congés payés peuvent également être utilisés en anticipation dans le cadre de l'anticipation de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés de l'article 1.2.1 du sous-titre I du présent accord.

## Article 2.4 – Les JRTT Salarié

### 2.4.1 Définition

Les JRTT Salarié sont au nombre de 11 et ce pour tout le personnel, tous types d'horaires confondus.

Un jour de JRTT Salarié a été attribué, en plus par rapport à l'Accord Schneider, pour les salariés non cadres suivant l'horaire collectif de référence 38H.

### 2.4.2 Modalités d'application

La prise des JRTT Salarié doit faire l'objet d'un accord préalable du Responsable Hiérarchique.

Ces JRTT peuvent être pris en journées ou demi-journées.

### 2.4.3 Incidence de l'absentéisme

Les JRTT Salarié sont impactés par l'absentéisme (sauf congés payés légaux). Ainsi en cas d'absence, le nombre de JRTT Salarié est proratisé en fonction du temps de présence dans l'entreprise.

Dans le cas de l'entrée ou de la sortie d'un salarié en cours d'année et en cas de suspension du contrat de travail, les JRTT Salarié sont réduits, au prorata, du fait de la plus courte présence dans l'Entreprise.

## Article 2.5 – Cas particulier du temps partiel

Dans le cas d'un salarié à temps partiel, le nombre de JRTT est ajusté en fonction du taux d'activité, et en fonction du nombre de JRTT Employeur qui tombent sur un jour habituellement non travaillé.

Droits à JRTT pour un temps partiel sur une année civile complète sans absences :

	TOTAL des droits	JRTT Employeur	JRTT Salarié
Temps plein 38h et forfait	19	8	11
Temps choisi à 90%	17.5	8	9.5
Temps choisi à 80%	15.5	8	7.5
Temps choisi à 70%	13.5	8	5.5
Temps choisi à 60%	11.5	8	3.5

Si un JRTT Employeur est fixé sur un jour habituellement non travaillé, il est reporté en JRTT Salarié.

## CHAPITRE III : MODALITES DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

---

Dans le cadre de chaque horaire décrit ci-dessous, les limites légales à la durée du travail s'appliquent (sauf dérogation expresse) : limitation de la durée des journées de travail effectif à 10 heures, ou une semaine de travail de 46 heures, sauf dispositions légales ou conventionnelles plus favorables à venir. En outre, un temps de repos de 11 heures entre deux journées consécutives de travail doit être respecté.

### Article 2.6 – Modalités pour le personnel occupé selon l'horaire collectif de référence

#### 2.6.1 Salariés concernés

Relèvent du présent horaire collectif de référence les mensuels de niveau I, II, III, IV et V de la Convention Collective de la Métallurgie Isère. Sauf le groupe fermé des forfaités niveau V auxquels on applique les dispositions de l'article 2.7.

#### 2.6.2 Définition de l'horaire collectif de référence

Cet horaire comprend un horaire de travail collectif de 38 heures par semaine et s'accompagne alors de 19 JRTT sur une année sur lesquels s'imputent 8 JRTT Employeur et 11 JRTT Salarié.

### Article 2.7 – Modalités pour le personnel au forfait avec référence à un horaire annuel

#### 2.7.1 Salariés concernés

Relèvent du présent forfait les Ingénieurs & Cadres de position I et II, tels que définis par la Convention Collective Nationale des Ingénieurs & Cadres de la Métallurgie.

#### 2.7.2 Définition du forfait

Cet horaire comprend un horaire de travail collectif de 39h50 heures par semaine et s'accompagne de 19 JRTT pour une année sur lesquels s'imputent 8 JRTT Employeur et 11 JRTT Salarié.

La durée de travail réel varie donc chaque semaine en fonction des missions ou des responsabilités confiées en deçà ou au-delà du forfait, qui ne constitue qu'une référence et non pas un horaire obligatoire, dans le respect et les limites des durées maximales journalières et hebdomadaires de travail définies par la loi et les conventions de branche.

Il appartient au salarié concerné et à son hiérarchique de faire un point régulier, chaque trimestre, sur le volume d'activité, afin d'éviter de dépasser le forfait convenu, sauf exception.

Ces dispositions sont précisées par un avenant au contrat de travail.

## Article 2.8 – Modalités pour le personnel au forfait avec référence annuelle en jours

Le forfait visé dans le présent article est établi en conformité avec les dispositions de l'article L 212-15-3 du Code du Travail, et de l'Accord National de la Métallurgie du 18 juillet 1998 modifié par l'accord du 29 janvier 2000.

### 2.8.1 Salariés concernés

La situation de travail d'un nombre croissant de salariés ne s'inscrit plus dans le strict respect d'une durée de présence ou de travail effectif sur un lieu précis dans le cadre d'un horaire imposé et contrôlé par la hiérarchie.

Relèvent du présent forfait les Ingénieurs & Cadres de niveau IIIA et IIIB, tels que définis par la Convention Collective Nationale des Ingénieurs & Cadres de la Métallurgie.

### 2.8.2 Définition du forfait

Pour ces salariés, le forfait est fixé en nombre de jours travaillés par an. Ce nombre est fixé en tenant compte de 19 JRTT sur lesquels s'imputent 8 JRTT Employeur et 11 JRTT Salarié.

Le nombre de jours est fixé chaque année civile en tenant compte des jours de repos hebdomadaire du salarié, des jours de congés légaux et conventionnels dont il bénéficie, et des 19 JRTT qui lui sont accordés.

Nombre de jours travaillés = nombre de jours calendaires – [ samedis / dimanches + jours  
fériés tombant un jour ouvré + 25 jours de congés payés légaux  
+ 19 JRTT ]

Pour les salariés ne disposant pas de droits à congé annuel complets, le nombre de jours de travail est augmenté à due concurrence.

Ainsi pour l'année 2004, le nombre de jours théoriques travaillés est égal à 211, duquel pourront se déduire les jours de congés supplémentaires.

Le nombre de jours travaillés chaque année est sans incidence directe sur le niveau de rémunération.

Ces dispositions sont précisées par un avenant au contrat de travail.

## Article 2.9 – Modalités pour le personnel au forfait mission

### 2.9.1 Salariés concernés

Ce forfait s'adresse à des salariés qui disposent d'une liberté très importante dans l'organisation de leur travail du fait de leur niveau et de la nature de leur mission. Ils ne sont pas concernés par la réglementation sur le temps de travail. La rémunération perçue correspond à une mission qui peut être réalisée dans différents endroits et à différents moments sans que cela soit mesurable.

Ainsi, relèvent du présent forfait les Ingénieurs & Cadres classés position repère IIIIC dans la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la Métallurgie.

### 2.9.2 Définition du forfait

Le personnel au forfait mission bénéficie également des 8 jours de JRTT Employeur comme les autres ingénieurs et cadres.

Leur rémunération mensuelle est indépendante de tout décompte de temps de travail.

## SOUS-TITRE III – HORAIRE D'ENTREPRISE

Le présent règlement d'horaire variable s'applique au personnel occupé selon l'horaire collectif de référence de 38H (les OATAM niveau I, II, III, IV et V) et au personnel bénéficiant d'un forfait horaire avec référence à un horaire annuel (les Ingénieurs et Cadres position I et II).

### Article 3.1 - Horaire de travail

L'horaire hebdomadaire est de 38H par semaine répartis sur 5 jours.  
Les plages fixes et variables sont définies comme suit :

- |                    |  |                      |
|--------------------|--|----------------------|
| • Plages fixes     | de 9H à 11H30<br>de 14H à 16H                | soit 2H30<br>soit 2H |
| • Plages variables | de 7H à 9H<br>de 11H30 à 14H<br>de 16H à 19H |                      |

L'interruption pour le déjeuner est obligatoire pour tous, un temps minimum de 45 minutes est décompté pendant la plage variable de la mi-journée. L'enregistrement de l'interruption pour le déjeuner est obligatoire tant au départ qu'au retour.

#### 3.1.1 Cycle

Un cycle de 4 semaines est institué au cours duquel l'horaire individuel peut varier pour un horaire moyen de 38H entre 34H et 41H, l'horaire total à effectuer étant alors de 152H sur les 4 cycles. A la fin de chaque cycle les compteurs sont remis à zéro.

Au cours de chaque cycle, il est possible de s'absenter une demi-journée dite demi-compensée dans les conditions suivantes :

- Avoir effectué un horaire de 152H sur un cycle de 4 semaines entièrement travaillées ;
- Avoir l'accord de son hiérarchique, 48H à l'avance. Celui-ci pourra refuser cette autorisation si cela s'avère nécessaire pour assurer le service indispensable ;
- Aucun cumul de droits d'un cycle sur l'autre n'est possible pour acquérir une journée entière.

Enregistrement des temps de contrôle :

- Le personnel enregistre ses temps de contrôle 4 fois par jour (matin, midi (2 fois) et soir à l'aide du système d'enregistrement en place) ;
- Les temps de mission et de formation font l'objet du même type d'enregistrement ;
- Ces enregistrements font l'objet d'une validation par la hiérarchie, qui vérifie en fin de cycle que l'horaire de 152H a été couvert et que l'absence compensée n'excède pas une demi-journée.



### 3.1.2 Heures supplémentaires

Dans le cadre de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, le temps de travail réellement travaillé s'apprécie sur l'année civile ainsi que les heures supplémentaires effectuées au delà de l'horaire annuel.

En cas de surcharge de travail, au cours d'un cycle, la hiérarchie peut demander à faire effectuer des heures au delà de l'horaire cible du cycle. Ces heures ne sont considérées comme des heures supplémentaires qu'après une demande écrite du responsable hiérarchique, visée par le Responsable Ressources Humaines. Ces heures donnent lieu préférentiellement à un temps de repos équivalent, exceptionnellement au paiement (majorations incluses dans les 2 cas).

Tout dépassement effectué à la seule initiative du salarié ne peut être considéré comme des heures supplémentaires.

### 3.1.3 Absences

Toute absence doit être au préalable autorisée et régularisée. Seule peut être régularisée à posteriori, une absence non préalablement autorisée pour laquelle l'intéressé peut apporter la preuve du caractère imprévisible et impératif.

Toute sortie autorisée par le responsable hiérarchique pour effectuer des démarches administratives (dans la limite d'une heure) dans les plages fixes doit donner lieu à un pointage au départ et au retour du salarié.

Les temps d'absence ne peuvent être décomptés qu'en journée ou demi-journée.

### 3.1.4 Accident de trajet

La couverture sociale des accidents de trajet est de la compétence de la CPAM à qui ils sont déclarés, qui est seule juge en la matière, l'enregistrement des horaires pouvant constituer un des éléments de preuve.

## SOUS-TITRE IV – TRAVAIL A TEMPS CHOISI

Le présent article s'inscrit dans le cadre des dispositions fixées par l'article 4 « travail à temps partiel » de l'Accord National de la Métallurgie du 7 mai 1996.

Il faut entendre par travail à temps choisi, un travail à temps partiel tel que défini par la loi, résultant d'une demande émanant de la seule initiative du salarié tendant à ce que son horaire de travail soit inférieur au nouvel horaire collectif de référence de Data Systems & Solutions SAS.

Cet horaire de travail peut s'apprécier dans le cadre de la semaine, du mois ou de l'année pour s'adapter, notamment, aux contraintes familiales. La mise en place du travail à temps partiel réparti sur l'année peut se faire en respect des mesures prévues par l'accord de branche précité.

Tout passage d'un temps plein à un temps partiel implique une adaptation de la charge de travail, de la mission, et du champ d'activité à ce nouvel horaire.

### Article 4.1 – Formalités de demande du salarié

Tout salarié souhaitant organiser son horaire de travail sur la base d'un temps choisi doit en faire la demande écrite auprès de sa hiérarchie, avec copie aux Ressources Humaines.

Cette demande doit indiquer :

- la durée du travail souhaitée, sachant que cette durée doit s'inscrire obligatoirement entre 40 % et 90 % de l'horaire temps plein et que la réduction d'horaire envisagée doit être réalisée par palier de 10 %, ou par palier de demi-journée entière non travaillée ;
- La répartition souhaitée de la durée du travail retenue dans le cadre soit de la semaine, du mois ou de l'année. En cas de répartition sur la semaine, il doit y avoir obligatoirement identité entre le pourcentage exprimant l'horaire à temps choisi par rapport à l'horaire à temps plein, et le pourcentage du nombre de journées ou demi-journées de travail par rapport à une semaine de référence de 5 jours de travail (par exemple un horaire à 80 % d'un temps plein ne pourra être organisé sur moins de 4 jours par semaine) ;
- La durée du passage à temps choisi ne peut s'entendre que par année calendaire.

En tout état de cause, les parties conviennent que, quelle que soit la durée initialement choisie par le salarié, celle-ci peut faire l'objet d'une révision pouvant aller jusqu'à un retour à temps plein soit sur la demande expresse du salarié dans l'hypothèse d'un changement brutal de sa situation notamment en cas d'invalidité, de décès ou la perte de l'emploi de son conjoint, de son divorce ou du handicap d'un de ses enfants, soit dans le cas de sa mobilité ou de sa mutation.

## **Article 4.2 – Examen par la hiérarchie de la demande**

Dans la poursuite de la politique de développement du temps choisi qui est celle de l'Entreprise, les parties conviennent que tout hiérarchique s'engage à accepter le passage à temps choisi d'un salarié dans son service d'origine, si ce service comporte moins de 10 % des salariés à temps choisi.

L'examen de cette demande se fait dans le délai de 3 mois par la hiérarchie, qui recherche la possibilité d'accepter tant la durée du travail que la répartition désirées dans le service d'origine du salarié ou à défaut dans un autre service.

La réponse est formalisée par écrit au salarié par sa hiérarchie par le biais, le cas échéant, du projet d'avenant au contrat de travail.

## **Article 4.3 – Rédaction d'un avenant au contrat de travail**

Cet avenant mentionne la nouvelle durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail applicable, la répartition des horaires de travail ainsi que les conditions de modification de cette répartition, la rémunération du salarié et un rappel de sa qualification. En cas de modification de l'emploi, ce dernier est naturellement mentionné sur cet avenant.

La répartition de l'horaire de travail prévue sur tout avenant peut être modifiée ponctuellement sous réserve de prévenir le salarié au moins 10 jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Dans le cas particulier où la nature de l'activité ou le choix du salarié ne permettent pas de préciser les périodes travaillées au cours de l'année et la répartition des horaires de travail, cet avenant doit indiquer les périodes à l'intérieur desquelles le salarié est susceptible de travailler. Le salarié est informé de sa date effective de travail au moins 10 jours ouvrés avant celle-ci.

La durée du passage à temps partiel est mentionnée, en faisant apparaître la possibilité et les conditions de reconduction de cet avenant.

Il indique au salarié le nombre maximal d'heures complémentaires qui peuvent lui être demandées. Ce nombre ne peut excéder le cinquième de la durée du travail prévue au contrat, ni porter la durée du travail effectuée par le salarié au niveau de l'horaire collectif de référence.

Il informe également le salarié sur les dispositions en vigueur à la date de signature de l'avenant dans les domaines des droits à congés légaux et conventionnels, son ancienneté, l'incidence du temps choisi dans les domaines de protections sociales, notamment dans les domaines de la retraite et de la prévoyance.



#### **Article 4.4 – Droits légaux et conventionnels du salarié à temps choisi**

Les droits à congés légaux et conventionnels sont calculés, en proportion, par rapport à la référence d'Entreprise de 5 jours ouvrés par semaine.

En tout état de cause, l'exercice du droit à congés payés légaux et conventionnels ne peut entraîner une absence au travail du salarié à temps choisi, proportionnellement à son horaire, supérieure à celle des salariés à temps plein.

Les jours fériés, lorsqu'ils n'interviennent pas pendant les journées ou demi-journées de travail prévues dans l'avenant, ne sont ni compensés ni récupérés en temps.

Tout salarié à temps partiel peut bénéficier des congés pour événements familiaux au moment de l'événement dès lors qu'il est présent au travail, eu égard à la répartition des journées de travail prévue dans son avenant.

La rémunération du salarié à temps choisi doit être, compte tenu de la durée du travail à temps choisi retenue et de l'ancienneté du salarié, proportionnelle à sa rémunération antérieure à temps plein.

#### **Article 4.5 – Retour du salarié à un emploi temps plein**

A l'issue de la période de passage à temps choisi, le retour du salarié à temps plein à son précédent emploi ou à un emploi équivalent est garanti dans la mesure des postes disponibles ; un salarié à temps partiel bénéficiant d'une priorité de traitement dans l'obtention d'un poste à temps plein disponible.

Ce retour à temps plein intervient à l'échéance de la période déterminée ou à chaque échéance de renouvellement successif, à condition que le salarié intéressé ait fait connaître à sa hiérarchie au moins deux mois avant la fin de chaque échéance son désir de ne pas renouveler, pour une nouvelle période équivalente à la durée initiale, son horaire à temps choisi.

Ce délai doit permettre à la hiérarchie de prendre toute disposition soit pour réorganiser le poste lorsque c'est envisageable ou de trouver une autre affectation au salarié concerné.

Ce délai de prévenance n'est pas applicable dans le cas où le retour à temps plein est demandé avant l'échéance normale par le salarié en cas de changement brutal dans sa situation (dans le cadre, par exemple, de sa mobilité ou de sa mutation).

Si le retour au temps plein du salarié doit s'accompagner d'une modification de poste ou du service d'affectation en cas d'impossibilité de réintégration dans son précédent emploi, cette modification, et donc le retour à temps plein, se fait avec l'accord du salarié.

## Article 4.6 – Evolution de carrière des salariés à temps choisi

Les parties conviennent que le passage à temps choisi suppose au préalable une réelle adaptation de la charge de travail du salarié et de sa mission pour tenir compte de son nouvel horaire.

En outre, ce passage à temps choisi ne doit, en aucune manière, être source de discrimination dans le domaine de l'évolution professionnelle du salarié.

De même, le fait de travailler à temps choisi ne doit pas faire obstacle à la formation professionnelle continue, les salariés à temps choisi pouvant y prétendre dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps plein.

## Article 5.1 – Publicité

Le présent accord ne sera applicable qu'au terme des procédures de publicité prévues par l'article L 132-10 du Code du travail.

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et du Conseil de Prud'hommes de Grenoble.  
Il comporte 26 pages numérotées de 1 à 26.

Sa signature est intervenue le 23 mars 2004, à Grenoble entre la Direction de Data Systems et Solutions SAS et les Organisations Syndicales soussignées, représentées par leurs Délégués syndicaux.

### Pour Data Systems & Solutions SAS

Jean-Marie Colling  
Directeur Général



### Pour les Organisations Syndicales représentatives

#### CFDT

M. Philippe BICHE



#### CFE-CGC

M. Marc MØSIO



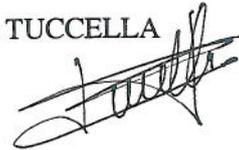
#### CGT

M. Bernard MEYSSONIER



#### FO

M. François TUCCELLA



#### UNSA

M. Gérard LAMBERT

